



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

Motivación y compromiso organizacional del personal
administrativo de una entidad pública- Olmos

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública**

AUTORA:

Arrasco Giron, Claudia Beatriz (ORCID: 0000-0002-5824-1240)

ASESOR:

Dr. Villon Prieto, Rafael Damian (ORCID: 0000-0002-5248-4858)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHICLAYO – PERÚ

2022

Dedicatoria

Este trabajo de investigación va dirigido a Dios que me ilumina y fortalece espiritualmente en mi vida y mi carrera profesional, que con su bendición cada día me supero como persona y me ayuda a enfrentar nuevos retos, todo el esfuerzo, dedicación y tiempo se lo dedico a mis padres quienes son mis mejores amigos, quienes me educaron para brindar actitudes que generen calidad humana, a mi familia por ser mis cómplices, que con su cariño, su amor y confianza siempre están a mi lado para ayudarme a crecer y a emprender nuevos horizontes.

Agradecimiento

Agradezco el apoyo de quienes han sido participes en la aplicación de mis instrumentos del trabajo de investigación, mis compañeros de trabajo puesto que me alientan, me motivan, me orientan para ser una mejor profesional, por ende brindar atención de calidad y optar por aplicar actitudes positivas ante las diferentes situaciones o problemas que se puedan presentar durante la jornada laboral, por otra parte agradecer al Alcalde, quien me ha dado la oportunidad de examinar, desarrollar mi tema de investigación para obtener óptimos resultados que ayuden a mejorar sobre todo a contribuir el desarrollo motivacional y comprometan al personal administrativo de esta prestigiosa institución localizada en el distrito de Olmos.

A mi asesor de tesis el Doctor Rafael Damián Villón Prieto, quien con su perseverancia, constancia y dedicación contribuyó a la sustentación y aprobación de mi tema.

Índice de Contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	v
Abstract	vi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1 Tipo y diseño de la investigación	14
3.2 Variables y Operacionalización	14
Variable: motivación	14
Variable: Compromiso organizacional	15
3.3 Población, muestra y muestreo	16
3.4 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	16
3.5 Procedimientos	17
3.6 Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES	32
VIII. PROPUESTA	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS	39

Índice de tablas

Tabla 1 Nivel de la Variable Motivación	19
Tabla 2 Nivel de la Variable Compromiso Organizacional	20
Tabla 3 Ni Relación entre las variables motivación y el compromiso Organizacional del Personal Administrativo de una entidad pública- Olmos.	21
Tabla 4 Relación que existe entre la motivación y el compromiso de continuidad del Personal Administrativo de una entidad pública-.....	22
Tabla 5	23
Tabla 6. Relación entre Motivación y Compromiso Organizacional según coeficiente de correlación de Pearson	24

Resumen

La presente tiene por objetivo determinar la relación entre la motivación y el compromiso Organizacional del Personal Administrativo de una entidad pública-Olmos. Se siguió un enfoque cuantitativo, con un alcance descriptivo de tipo correlacional, el diseño utilizado fue no experimental de corte transversal. Se utilizó como técnica la encuesta, con sus instrumentos cuestionario de motivación y compromiso organizacional aplicados a una muestra de 217 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Olmos. Los resultados permitieron evidenciar existe una relación significativa entre las variables motivación y el compromiso Organizacional del Personal Administrativo de una entidad pública-Olmos, debido a que se obtuvo una significancia en el nivel 0,01 (bilateral). Por lo cual, se recomienda fomentar el interés y el desarrollo de actividades donde se puedan evaluar habilidades del personal administrativo que les permitan desenvolverse para crecer profesionalmente a través de la implementación de línea de carrera, la cual debe ser promovida por la institución para un mejor manejo de toma de decisiones.

Palabras claves: Motivación, compromiso, personal administrativo.

Abstract

The present objective is to determine the relationship between the motivation and the Organizational commitment of the Administrative Personnel of a public entity- Olmos. A quantitative approach is followed, with a descriptive scope of correlational type, the design used was non-experimental cross-sectional. The survey was produced as a technique, with its motivation and organizational commitment questionnaire instruments applied to a sample of 217 workers of the District Municipality of Olmos. The results made it possible to show that there is a significant relationship between the motivation variables and the Organizational commitment of the Administrative Staff of a public entity- Olmos, because a significance was obtained at the 0.01 level (bilateral). Therefore, it is recommended to promote the interest and development of activities where the skills of the administrative staff can be evaluated so that they can develop professionally to grow through the implementation of the career line, which must be promoted by the institution for better management. decision making

Keywords: Motivation, commitment, administrative staff.

I. INTRODUCCIÓN

Fuentes (2015) indica que para comprender el comportamiento individual se necesita lograr un determinado alcance en función a las relaciones personales de los trabajadores que muchas veces se puede persuadir a través de la influencia en cuanto a su desempeño y su autorrealización, reflejado en relaciones cotidianas, que pueden ser vivenciales y que están encaminadas hacia un fin organizativo.

Para De la Cruz (2022) entender el comportamiento de un individuo es necesario reconocer su valor y su principal motivación, porque trata de desenvolverse a nivel social y laboral de manera eficiente. Es por ello que es necesario conocer que es la motivación como bien se conoce es vital para lograr la permanencia del individuo en una determinada institución.

Según Sarra(2021) un estudio realizado en América latina, demostró que el 89,5% de los trabajadores no reciben premios o reconocimientos, el 79 % de los participantes no reciben ascensos y existe un déficit en cuanto al valor humano esto debido a que no se sienten valorados, el 89,5% menciona no haber recibido algún tipo de capacitación que le permita ampliar su horizonte para desarrollar sus actividades con eficiencia.

Gessa (2007) es de vital importancia cuando un individuo disfruta al ejecutar y desarrollar sus actividades o tareas, sus logros son celebrados por el mismo o por sus seres queridos o compañeros de trabajo, con solo obtener un aplauso o felicitación se toma en cuenta el sentimiento de agradecimiento o gratitud y hace que la persona se sienta contenta y valorada a esto se le conoce como motivación intrínseca positiva; Gomez (2020) indica que todo colaborador busca beneficios propios o para su familia; Aldana (2013) nos dice que el individuo se preocupa por resaltar y por lograr la identificación y relación directa con la institución sin embargo existen ciertos factores que no permiten llevar a cabo, es por ello que el comportamiento organizacional será la variable que servirá de estudio para identificar e investigar el impacto que individuos, grupos o estructuras mediante su conducta es importante evaluarla para conocer cómo repercute en cuanto al desempeño de las actividades que realizan en la institución; Ayala (2019) menciona

que para establecer buen compromiso organizacional se necesitan evaluaciones que estas sean constantes, y no se vea un acto discriminatorio o que haga sentir mal pensando que se le va a despedir de su puesto al trabajador, sino lo contrario que permita evaluar que errores son constantes o que fallas se están ejecutando y como remediar o mejorar de tal manera que no se vea afectado la institución y el colaborador.

Romo (2016) señala en su investigación como se puede afectar el compromiso organizacional, a simple vista es fácil deducirlo como lo es la pérdida de confianza entre el jefe de área y el colaborador, esto genera diversas actitudes y comportamientos de recelo e incomodidad.

Reyes (2017) También la ejecución de la comunicación informal, que tienen como consecuencia una serie consecutiva de rumores y chismes que crean expectativas negativas a raíz de la interacción social, se ve afectado el proceso de comunicación en la institución, es necesario se pueda administrar de manera efectiva tan importante proceso, el cual se desarrolla de forma verbal y no verbal. Según Larico (2017) se visualiza y explica puntos críticos que quizá se necesita para hacer sentir valioso al colaborador, es fidelizarlo y retenerlo y que esto no sea en contra de su voluntad.

Rodas (2017) Es necesario erradicar una mala interpretación de la información es por ello que en toda institución para generar compromiso organizacional es necesario emplear la comunicación efectiva esto permite que se ejecute un intercambio de información para el logro de objetivos, mediante mensajes transmitidos o que hayan sido recibidos, esto va a permitir un vínculo de interacción en el cual todos velarán por un mismo objetivo o meta.

Puma (2020) Existe una gran variedad de definiciones sin embargo cuando analizamos el campo enfocado al comportamiento organizacional, se concibe a la motivación como un conjunto relacionado a las fuerzas que se le atribuye a un individuo para visualizar su actuar de forma específica y conocer el horizonte al que apunta en este caso su meta o propósito.

Cabanillas (2016) Según su investigación se centra en cuan motivados se encuentran los trabajadores frente a las actividades y tareas que desempeñan a diario y en qué medida se relacionan estas dos variables tanto motivación como compromiso organizacional; Frontado (2017) indica que si nos enfocamos en los trabajadores que realizan la ejecución de funciones en las instituciones en el Perú se establece que los trabajadores sufren cuadros que son efectos negativos para su salud ocasionados por estrés y ansiedad, esto se debe a que muchas veces no desarrollan con sus metas en el plazo establecido, o se sienten preocupados por problemas personales. Aspillaga et.al (2019) señala que cuando se tiene un colaborador motivado, esta persona demuestra con su propio interés mayor facilidad para comprometerse con su institución. Por ello, nos planteamos como pregunta: ¿Cuál es la relación entre la motivación y el compromiso Organizacional del Personal Administrativo de una entidad pública- Olmos?

El presente trabajo tiene por finalidad contribuir y aportar a la investigación científica y promover la motivación y compromiso en la entidad pública localizada en la ciudad de Olmos.

La investigación tiene por objetivo general determinar la relación entre la motivación y el compromiso Organizacional del Personal Administrativo de una entidad pública- Olmos. Los objetivos específicos son: Diagnosticar el nivel de motivación Organizacional del Personal Administrativo de una entidad pública- Olmos. Diagnosticar el nivel de compromiso Organizacional del Personal Administrativo de una entidad pública- Olmos. Establecer la relación entre la motivación y el compromiso de continuidad del Personal Administrativo de una entidad pública- Olmos. Establecer la relación entre la motivación y el compromiso afectivo del Personal Administrativo de una entidad pública- Olmos.

La hipótesis general indica que existe relación entre la motivación y el compromiso Organizacional del Personal Administrativo de una entidad pública- Olmos. La hipótesis nula indica que no existe relación entre la motivación y el compromiso Organizacional del Personal Administrativo de una entidad pública- Olmos.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional podemos interpretar la tesis de maestría propocionada por Verdesoto (2021) quien busca la integración de los factores intrínsecos dentro del Consejo de la Judicatura del Cantón Esmeraldas, en el cual se aplica una muestra de treinta y ocho personas mediante entrevista para diagnosticar y contribuir con el logro eficiente acerca del cumplimiento de metas institucionales, por ende causa efecto cuando son felicitados por la ardua labor que realizan y el posible acceso a un determinado ascenso y aumento de sueldo, obteniendo como resultado que existe un cuarenta y siete por ciento que piensa en buscar un trabajo donde se prevea seguridad y estabilidad.

Tamames (2019) analiza su ambiente laboral enfocado en el Hospital Universitario de la ciudad de Sucre, a raíz de una muestra de ciento cuatro trabajadores, se pone en evidencia gracias al diagnóstico la existencia de grupos que muchas veces genera cierta influencia y presión esto por motivos de favoritismo que se encuentran en los niveles de dirección, y muchas veces se les deja de lado a los funcionarios lo que ocasiona cierta desmotivación puesto que se genera estrés y actitudes poco asertivas puesto que llevan una mala comunicación y hay un pequeño grado de rivalidad entre compañeros.

Gutierrez et.al (2019) el desarrollo de su investigación basada en perspectiva empírico-analítica cuya metodología está enfocada en la revisión cuantitativa, no experimental, de tipo transversal y descriptivo cuyo objetivo opta por calificar el grado del compromiso organizacional frente al empleado permitiendo identificar su desarrollo y evolución según el contrato pactado y al cual ha sido vinculado para la realización de sus funciones, actividades y logro de metas, la muestra fue de doscientos setenta participantes, focalizando criterios de empleabilidad, cambios socioeconómicos, destrezas y habilidades que permita vincular directamente con la organización para así conseguir cubrir necesidades básicas y mejorar las condiciones de vida.

Manzano (2017) en su tesis plantea establecer como objetivo la ejecución de directrices para una estrategia en la cual se genere el fortalecimiento en cuanto la variable compromiso, tendrá en cuenta la muestra que estará conformada por 50

personas concluyendo que el compromiso organizacional es realizado por un colaborador que tiene actitudes positivas.

(Ekberg , 2017) señala que se motiva y motiva a los demás , se presenta ante nuevas oportunidades y sobre todo se identifica tanto dentro y fuera de la organización, generando un mayor sentido de pertenencia; Salazar et.al (2018) en su tesis de maestría tiene como objetivo la identificación para entablar el compromiso organizacional que conlleve a determinar el grado de lealtad y fidelidad que se tiene por parte de los trabajadores del Banco del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, se expresa que el cuarenta y ocho por ciento de los servidores dan a conocer que si no se hubieran esforzado y dado tanto de sí mismos para su institución, considerarían trabajar en otra entidad, mientras tanto el treinta y ocho por ciento de los trabajadores expresan que no han podido contribuir a la organización y que tienen la posibilidad de cambiar de trabajo.

Hernandez (2019) realiza un análisis crítico a través de la implementación de la metodología de revisión documental, en su ensayo de grado que tiene por finalidad enfocarse en el compromiso de continuidad en el cual el trabajador pierde el interés por la realización de metas y logros de la empresa limitándose poco a poco por la necesidad de permanencia.

Thi Nguyen (2019) comenta en su tesis que el objetivo principal es fomentar y realizar análisis de los factores que afectan el vínculo entre variables que se ejecuta a los servidores públicos en el gobierno municipal, teniendo una muestra de 313 participantes, cuya conclusión radica en generar alternativas de solución sincrónicas.

Grubbström (2018) se debe lograr que el colaborador o empleado se impulse o se motive dentro de la organización para dar su talento y pueda sentirse identificado o promovido hacia un ascenso y genere un impulso hacia el logro de objetivos y metas.

Edlund et.al (2007) proporciona una mejor comprensión sobre el nivel de motivación que tiene el empleado o colaborador hacia las empresas suecas, que abarca como se siente autorrealizado, como demuestra su desempeño y su

compromiso, como mantiene la relación con sus compañeros de trabajo para mantener un entorno laboral estable, optimista y de paz, teniendo en cuenta a dos empresas medianas de la misma ciudad y su gestión en Suecia.

(My Linh , 2017) concluyen que el colaborador es la persona responsable de promover el entusiasmo, la fuerza, y el empeño para salir adelante y sentir que esta ejecutando las funciones o actividades de manera correcta, el aprendizaje y experiencia generan un área de motivación, la cual es necesaria para generar un impulso e impacto que ocasiona una gran competencia para desempeñarse mucho mejor.

Maarten (2018) tiene por objetivo comprender los diversos factores que ayuda al incremento o disminución de la voluntad por compartir conocimientos, la muestra abarca 180 trabajadores y se tiene por conclusión que en promedio un colaborador del sexo masculino, cuenta con diploma o mba que tiene aproximadamente 6 años y 5 meses trabajando para la organización esto responde como un factor positivo para la organización, puesto que sus trabajadores están logrando desarrollarse profesionalmente en el ámbito donde se les contrato.

Hairapetian (2020) tiene por objetivo explorar, identificar y analizar los factores claves que influyen para incrementar y desarrollar en el compromiso y el desempeño de los empleados, se aplicó una entrevista a 14 funcionarios comparada con una entrevista preliminar solicitada 15, se concluye que al realizar un profundo análisis en el que se ha comprobado y confirmado la relación entre el empleado que abarca el compromiso y desempeño en el entorno laboral de los empleados de información tecnológica.

Abrahamyan et.al (2014) enfoca directamente su objetivo en investigar las razones o causas por las cuales se analiza la indiferencia o falta de conexión para entablar compromiso por parte de los empleados en el sector público y sus probables impactos en función al desempeño organizacional, la muestra del siguiente estudio abarca la selección de 3 empresas que ayudan a conducir un diseño que forma un enlace entre teoría y el factor de generalización.

Sherk (2019) tiene por objetivo el determinar las relaciones frente al compromiso organizacional de acuerdo a los factores de deseo, costo y obligación, no se tuvo muestra, se selecciona al grupo de estudio que forma parte de un censo, no se realizó inferencia y se tiene por conclusión se tiene que en un Mercado laboral siempre está en la búsqueda de talentos para cubrir nuevos puestos o vacantes para trabajadores calificados, y se tiene que el costo no es un componente significativo cuando se visualiza el compromiso organizacional.

Turnbull (2011) su objetivo es indagar, analizar, comprender e interpretar la motivación laboral desde la perspectiva de los estudiantes de negocios que se incorporan a la fuerza laboral, concluyendo que los estudiantes abarcan 3 tipologías entre las que destacan la motivación, el trabajo y el estilo de vida.

(Spang, 2017) esta investigación interpreta aspectos focalizados en los estudiantes de negocios actuales, se incluye el establecimiento de metas, prácticas de pago por mérito, tutorías, capacitación en cuanto a temas de liderazgo y rotación, lo cual ayudará a establecer actitudes hacia el trabajo y la motivación.

McKeever (2018) que tiene por objetivo la comprensión de factores del entorno en cuanto al trabajo y compromiso de los trabajadores de la universidad, teniendo como muestra, dos colegios comunitarios de campus múltiples, concluye que se puede determinar las diferencias en los empleados por ser de carácter afectivos, continuos y normativos vinculando el compromiso con la organización.

Luza (2018) realizó la tesis de grado donde se considera que el objetivo es identificar la vinculación o relación que existe tanto entre la motivación intrínseca y el compromiso referente a los trabajadores de las Comisiones Ordinarias del Congreso de la República del Perú, tomando en consideración una muestra de doscientos cuarenta y dos trabajadores y concluyendo que el setenta y uno punto uno por ciento de los trabajadores se ve comprometido con la institución mediante el establecimiento del compromiso.

Ayay et.al (2020) en su investigación de grado, orienta a la relación existente entre compromiso organizacional y los estilos de liderazgo que se tiene por parte de los trabajadores de la empresa llamadas Peru Fire Systems & Security, con una

muestra de treinta empleados, se evalúa compromiso continuo y se visualiza que el colaborador permanece en la institución puesto que se ha invertido en energía lo cual corresponde al estilo transformacional, puesto que es el líder y el seguidor quienes trabajan en armonía por el logro de un mismo objetivo.

Landauro (2017) en su tesis de grado se establece el objetivo en relación entre compromiso organizacional y motivación por parte del personal policial del águila negra de Lima Metropolitana, considerando a trescientos participantes y dando como conclusión que no existe compromiso por parte de los trabajadores y se debe por la presencia de problemas que aparecen dentro de la entidad, lo cual baja su prestigio y los hace sentir menos orgullosos de la labor que realizan, es por ello que se desmotivan; (Opu, 2008) a pesar de recibir un ascensos de grado o por obtener una remuneración más alta por el trabajo que ha venido desempeñando.

Ramirez (2017) en la tesis de maestría determina el establecimiento de una relación existente entre el compromiso organizacional y la motivación laboral por parte de los empleados y trabajadores en este caso obreros de una Empresa de Servicios de Agua Potable, cuya muestra es de ciento treinta y cuatro trabajadores, esta investigación concluye que si existe el vínculo de una relación directa que es de carácter significativo en cuanto al compromiso organizacional y la motivación laboral cuyo resultado es igual a 0,188 y el nivel de significancia ($\text{sig} = 0.030$) es menor que el p valor 0.05.

Buitrón (2020) señala en su tesis de maestría abarca el sector educativo de la ciudad de Lima Metropolitana, la muestra está conformada por ciento dieciocho docentes que tiene uno a quince años de tiempo de permanencia, se encuentran satisfechos con la labor que ejecutan y como se les trata en su institución, existe compañerismo y existe un grado de sentido de pertenencia que involucra sentimientos de lealtad.

Frontado et.al (2017) en su tesis determina la conexión entre la motivación y el compromiso organizacional que pertenecen a los trabajadores de una institución pública, que toma como muestra noventa y nueve trabajadores, donde se logra obtener el grado o nivel que alcanza la motivación y el desempeño que alcanza frente a los estándares de excelencia y el compromiso normativo que ayuda a la

regulación de una relación laboral establecida; Soriano (2021) define la motivación cuando el individuo o la persona ejerce sus actividades con efectividad sus funciones y el logro de metas.

(Keijzers, 2010) La motivación es el principal factor que permite emitir fuerza y empeño para lograr un aprendizaje de éxito, va a depender de la influencia en cómo los individuos o personas interesadas actúan, sienten y piensan pero sobre todo como lograr realizar sus actividades con eficacia y calidad; Naranjo (2009) La motivación utiliza los recursos adecuados con el proposito de lograr una meta, el conjunto de razones por las que las personas se comportan de las formas en que lo hacen.

Diversas empresas limitan a sus trabajadores, debido a sus inadecuados manejos estratégicos, generando un poco motivación en realizar sus actividades, puesto que la comunicación no es de manera horizontal o al mismo nivel, provocando que el colaborador no este comprometido o implicado con la empresa (Keijzers, 2010).

Los principales elementos que afectan directamente una empresa, son una mala comunicación en el lugar de trabajo, pésimo clima laboral y falta de apoyo entre trabajadores por celos a nivel laboral, lo cual terminando generando enfrentamientos que afecta directamente a la empresa. Por lo cual, se debe establecer una vinculación psicológica positiva con el trabajo, para lograr que los empleados estén más comprometidos con las tareas laborales, siendo este un elemento esencial y fundamental en la salud y el bienestar en contextos laborales (Bohórquez, et al. 2020).

Robbins (2004) explica que las teorías de la motivación radican cuando un individuo está motivado y se ve reflejado en su accionar, su comportamiento y conducta son aquellos factores que conducen a resultados esperados, la motivación es el empeño, fuerza y poder para posicionarse en un determinado puesto de trabajo en donde se puede recibir una recompensa ya sea salarial, un ascenso y brindar seguridad.

La motivación es un elemento fundamental en toda empresa, permite mejorar las relaciones entre cada uno de los trabajadores. Cuando la motivación es alta, origina la satisfacción laboral, en donde el trabajador se siente más motivado durante su desempeño, conoce mejor sus responsabilidades en el trabajo y se consideran más implicados en él. Por ende, cuando la motivación laboral es deficiente, tiende a generar efectos muy perjudiciales para la organización.

Wenger et.al (2000) La motivación intrínseca, es aquella herramienta que favorece al individuo y le permite desarrollar acciones donde se desenvuelve por voluntad propias con autonomía, con inspiración y deseo para el logro de sus metas. Es importante saber identificar estos problemas de motivación dentro de la empresa, para establecer alternativas de solución, que permitan mejorar el desempeño de la empresa.

Eden (2021) La motivación intrínseca es aquella que satisface deseos no materiales, busca el desarrollo de habilidades y sobre todo fomentar conocimientos.; De la Mora (2003) Es intrínseca cuando se tiene un individuo que quiere aprender, desenvolverse en un entorno donde pueda valerse por sí mismo y pueda ver sus principales objetivos y retos para cumplirlos, se interesa por autorrealizarse y sentirse con actitud y fuerza para resolver sus problemas.

(Eden, 2021) La motivación extrínseca es aquella donde la persona puede sentirse realizada a través de la adquisición de un premio o la obtención de alguna recompensa por haber logrado la realización de una tarea o una determinada labor, se ejecuta el logro de objetivos empresariales y mejores niveles de calidad y eficacia, por ejemplo el disponer de coche de empresa, tickets para restaurants, etc.

Gestiopolis (2022) da a conocer que la dimensión de intensidad está compuesta por la cantidad de esfuerzo que el individuo o participante invierte en realizar una determinada actividad, la dimensión de dirección será la consecución de una meta específica y por último la dimensión de la persistencia está dada por el individuo que supera obstáculos para el logro de su meta.

(Amoros, 2007) nos relata sobre la variable compromiso organizacional que es el medio por el cual una persona toma decisiones para organizarse o coordinar sus actividades logrando una acción hacia resultados óptimos en la organización.

Gutiérrez et.al (2019) El compromiso organizacional es identificado como aquel estudio en el cual se logra analizar la conducta que el factor humano alcanza a desarrollar dentro de la organización y que mucho depende de la conducta o comportamiento, del factor humano, de cómo se manejan las relaciones interpersonales.

(Mulliner, 22) indica que como se ejecuta y lleva a cabo la tranquilidad y paz en el ambiente, poco a poco se forman las cadenas de autoridad y como se desenvuelve, la estructura organizacional, el reparto y generación de poder, status o jerarquía que se asume dentro de la organización y como se efectúa la motivación.

Rodriguez et.al (2014) Características del Compromiso Organizacional a grandes rasgos podemos agruparlos en dos características personales y factores situacionales cuando se menciona lo personal se cita el género, la edad y la educación, y los situacionales señalan las características del trabajo: la satisfacción hacia la tarea es un antecedente del compromiso. (Therkelsen, 2020)

También la pertenencia o estar insertos dentro de grupos de personas altamente comprometidas y por último las características de la organización tales como eficiencia organizacional y adaptabilidad y las experiencias laborales ocurridas durante la vida laboral del trabajador, citando las conductas de supervisión de los jefes o la participación en la toma de decisiones. Por el bien de toda empresa, se debe corregir las falencias que presenta la empresa con la finalidad de mejorar la coordinación de las diferentes actividades que se desarrollan dentro de la organización y así también mejorar las actitudes de los trabajadores.

En España la motivación laboral es considerada como una de las herramientas con mayor eficacia en lo que a gestión del cambio se refiere, ya que es un proceso esencial para transmitir los nuevos mensajes a empleados, trabajadores y socios. Por lo cual, los trabajadores se han convertido en la prioridad dentro de una

empresa, es por eso que muchas organizaciones cuentan con un área de comunicación para responder a muchas interrogantes y hacer frente ante diversos problemas que se puedan presentar.

(Rodríguez, y otros, 2014) Dimensiones del Compromiso Organizacional menciona al compromiso afectivo, es decir, la adhesión emocional del empleado hacia la empresa, adquirida como consecuencia de la satisfacción por parte de la organización de las necesidades y expectativas que el trabajador siente; el compromiso de continuación, como consecuencia de la inversión de tiempo y esfuerzo que la persona ha logrado por su permanencia en la empresa y que perdería si abandona el trabajo y por último el compromiso normativo, o deber moral o gratitud que siente el trabajador que debe responder de manera recíproca hacia la empresa como consecuencia de los beneficios obtenidos. Lamentablemente el principal problema que afrontan las empresas es la falta de compromiso laboral por parte de los trabajadores, quienes, al percibir un ambiente de trabajo poco hostil, son incapaces de realizar adecuadamente sus actividades durante la jornada laboral.

Cuando la motivación se ve afectada termina generando desconfianza y mala cooperación dentro de una empresa. Para los trabajadores se termina convirtiendo en un obstáculo, que en muchas ocasiones terminan tolerando dichas circunstancias por la falta de empleo. Estas condiciones terminan entorpeciendo el desempeño de una organización, puesto que, si los trabajadores perciben una mala comunicación, el rendimiento será pésimo y por ende terminará afectando directamente en el trato con los públicos externos.

Robbins (2004) Se expresa que toda organización se enfoca en el cumplimiento de metas y objetivos por alcanzar, esto se resuelve de manera eficiente siempre y cuando los miembros o trabajadores tengan voluntad o ganas de participar, esto se ve reflejado cuando el colaborador se identifica con la institución, acepta la cultura, valores y se esfuerza por un buen desempeño al realizar la ejecución de tareas, lo cual tiene un intercambio de esfuerzo y que se puede ver reflejado en el compromiso que parte del individuo hacia la empresa. Fortaleciendo la motivación se logra un mayor compromiso por parte de los empleadores y de esta manera se

pueden solucionar los conflictos y necesidades que demanda la empresa.

Es por ello que se puede decir que las personas son la base sólida de toda institución, mientras se tenga personal que se identifique, involucre y se sienta cómodo en la empresa se harán efectivos el cumplimiento de los objetivos.

Finalmente, la motivación es un elemento fundamental dentro de una empresa, ya que permite que se efectúen los objetivos y valores determinados por dicha organización. Cuando existen altos niveles de motivación se logra un mayor compromiso por parte de los empleadores y de esta manera se pueden solucionar los conflictos y necesidades que demanda la empresa.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

La presente investigación es de tipo descriptiva- correlacional por lo tanto Abreu (2012) señala que la investigación descriptiva se refiere al tipo de pregunta de investigación, diseño y análisis de datos que se aplica a un tema determinado, así mismo la estadística descriptiva responde a las preguntas quien, que, cuando, donde y como. La investigación descriptiva determina que la recopilación de datos.

Es correlacional porque mide una relación entre dos variables sin que el investigador controle ninguna de ellas. Sanchez (2018) manifiesta que el tipo de investigación realizada tipo Correlacional tiene como objetivo establecer el grado de correlación estadística que hay entre dos variables en estudio. Funcionalmente permite observar el grado de asociación entre dos variables.

Sanchez (2018) garantiza la medición numérica que permite realizar conteo y frecuentemente hace uso de la estadística para entablar con exactitud y precisión los patrones de comportamiento de una población, desde mi punto de vista este enfoque está orientado a los datos medibles, observables y confiables mediante la explicación, predicción y descripción; Abreu (2012) señala que se toma en consideración el diseño metodológico no experimental, puesto que no se manipulan las variables y se propone analizar y comparar las dimensiones e indicadores de ambas variables, enfoque cuantitativo puesto que recopila información a través de encuestas y cuestionarios para el análisis de datos, se establece como transversal porque estudia un período específico.

3.2 Variables y Operacionalización

Variable: motivación

- **Definición conceptual**

Soriano (2021) La motivación cuando el individuo o la persona ejerce sus actividades con efectividad sus funciones y el logro de metas, emite fuerza y empeño para lograr un aprendizaje de éxito, va a depender de la

influencia en cómo los individuos o personas interesadas actúan, sienten y piensan pero sobre todo como lograr realizar sus actividades con eficacia y calidad.

- **Definición operacional**

Gestiopolis (2022) menciona las dimensiones que plantea de intensidad compuesta por la cantidad de esfuerzo que el individuo o participante invierte en realizar una determinada actividad; la dirección que será la consecución de una meta específica; la persistencia dada por el individuo que supera obstáculos para el logro de su meta.

- **Indicadores**

Toma de decisiones

Logro de objetivos

Participación

Influencia en los demás

Socialización

Trabajo en equipo

Variable: Compromiso organizacional

- **Definición conceptual**

Gutiérrez et.al (2019) El compromiso organizacional logra analizar la conducta que el factor humano alcanza a desarrollar dentro de la organización y que mucho depende de la conducta o comportamiento, del factor humano, de cómo se manejan las relaciones interpersonales, como se ejecuta y lleva a cabo la tranquilidad y paz en el ambiente, como se forman las cadenas de autoridad y como se desenvuelve, la estructura organizacional, el reparto y generación de poder, status o jerarquía que se asume dentro de la organización y como se efectúa la motivación.

- **Definición operacional**

Rodríguez et.al (2014) se detallan a continuación: compromiso afectivo, compromiso de continuación y compromiso normativo

- **Indicadores**

Evaluación de permanencia

Necesidad de trabajo

Compromiso
Opciones de ofertas laborales
Lazos emocionales
Orgullo de pertenecer a la institución

3.3 Población, muestra y muestreo

- **Población**

La población es conformada por todo el personal administrativo que labora en la Municipalidad Distrital de Olmos, tiene en cuenta a sus 500 trabajadores, entre nombrados y contratados, de ambos sexos tanto masculino como femenino, comprendido entre los 18 y 60 años.

- **Muestra**

La muestra estuvo constituida por 217 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Olmos. (ANEXO 2).

- **Muestreo**

El muestreo fue probabilístico de tipo aleatorio simple y la fórmula que permitió delimitar la muestra fue a través de poblaciones finitas.

- **Criterios de Inclusión**

Se consideran sólo cargos administrativos (asistentes, secretarias, cotizadores, auxiliares, apoyo administrativo, especialista en contrataciones) que operan dentro de la Municipalidad Distrital de Olmos.

De acuerdo al tiempo de contrato de los locadores (mínimo 6 meses de antigüedad).

- **Criterios de Exclusión**

Operarios u operadores de limpieza, serenazgos, policías municipales y guardianes de los diferentes locales.

Personal con un período de antigüedad menor a 6 meses.

3.4 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnica

Se definirá una serie de interrogantes que recolectará la información necesaria para la resolución de un problema.

3.4.2 Instrumento

Se aplicará una serie de interrogantes de acuerdo a las variables de la investigación para ello se procederá a realizar un cuestionario

3.5 Procedimientos

La técnica estadística utilizada para el procesamiento de los datos se desarrolló en función del programa Excel Versión Microsoft Office 365 ProPlus, además del programa SPSS 24, el cual permitió verificar la confiabilidad de los instrumentos.

3.5 Método de análisis de datos

Para la determinación de la fiabilidad del instrumento empleado se utilizó el método de Alfa de Cronbach, ya que este permite probar la fiabilidad del instrumento, ya que analiza la homogeneidad interna entre cada uno de sus elementos y variables; donde 0 indica fiabilidad nula y 1 indica máximo de fiabilidad.

El valor de Alfa de Cronbach para la variable Motivación es de $\alpha = 0,955$ lo cual representa un alto nivel de consistencia interna entre cada uno de los ítems (12 preguntas) ya que muestra y genera concordancia con el concepto sin existir contradicciones entre estos.

El valor de Alfa de Cronbach para la variable Compromiso Organizacional es de $\alpha = 0,953$ lo cual representa un alto nivel de consistencia interna entre cada uno de los ítems (14 preguntas) ya que muestra y genera concordancia con el concepto sin existir contradicciones entre estos.

3.6 Aspectos éticos

Integridad científica: Se cumplan los diversos parámetros y estándares de calidad que cumplan de acuerdo a la investigación a elaborar.

Justicia: Ser partícipe de forma igualitaria de tal manera que mientras se realice la investigación no se excluya o discrimine alguna persona por su capacidad física o mental, y esto sea difícil para el desarrollo de la misma.

Responsabilidad: Se asume bajo un principio de transparencia puesto que el

investigador se preocupa por asumir los diferentes actos que promueven el desarrollo del proceso de investigación.

Transparencia: Que exista un bajo grado de similitud en la redacción y que la elaboración este dada como propia y conlleve a la verificación de sus resultados.

Precaución: Se debe cuidar la presencia y el prestigio de la institución a investigar, para disuadir posibles daños.

Respeto de la propiedad intelectual: Protege la viabilidad de la investigación, pero sobre todo asegura los derechos de autor.

Probidad: Presentación fidedigna de los resultados obtenidos de la investigación sin adulterar la información.

Autonomía: Cada participante tiene el poder de decisión para realizar, retirarse o declinar de la búsqueda de información para la realización de su investigación.

Competencia profesional y científica: Desarrollo de habilidades y capacidades de investigación que realiza una persona y que se rige a los parámetros científicos que conlleva a su publicación.

Cuidado del medio ambiente y biodiversidad: Existe una relación de respeto y cordialidad con el medio ambiente evitando daños o perjuicios en los ecosistemas. Vallejo (2022).

IV. RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados obtenidos tras la aplicación de la encuesta, dirigida a los 217 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Olmos, con el objetivo de poder identificar la relación entre motivación y compromiso organizacional del personal administrativo en una entidad pública.

El nivel de la variable motivación divide las respuestas según el nivel alto compuesto por las respuestas totalmente de acuerdo y de acuerdo; el nivel medio con la respuesta indiferente y por último el nivel bajo con totalmente en desacuerdo y en desacuerdo.

Tabla 1
Nivel de la Variable Motivación

Escala de Valoración	Cantidad	%
Nivel Alto	200	92%
Nivel Bajo	2	1%
Nivel Medio	15	7%
TOTAL	217	100%

Nota. De acuerdo al resultado del nivel de la variable motivación se tiene que el 92% de los encuestados realiza sus funciones con responsabilidad y proactividad de esa manera se logra fomentar el trabajo en equipo, materializado en los resultados obtenidos en cada área de la institución.

Tabla 2*Nivel de la Variable Compromiso Organizacional*

Escala de Valoración	Cantidad	%
Nivel Alto	179	82%
Nivel Bajo	0	0%
Nivel Medio	38	18%
TOTAL	217	100%

Nota. Se puede notar que 179 trabajadores están totalmente de acuerdo en sentirse identificados con su institución lo que conforma el 82% definido por trabajadores muy comprometidos que ofrecen lo mejor de sí mismos en el desarrollo de actividades y procuran dar una buena atención a los diversos usuarios, priorizando requerimientos y solicitudes para enfocarse en el logro de metas, se ha generado un vínculo de pertenencia, cooperación y participación.

La dimensión de compromiso de continuidad es aquella que determine la percepción o la manera en cómo se obtiene reconocimiento, valoración en cuanto la apreciación profesional y como se logran aprovechar las oportunidades de desarrollo profesional.

Tabla 3

Relación entre las variables motivación y el compromiso Organizacional del Personal Administrativo de una entidad pública- Olmos.

Correlaciones			Motivación	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1,000	,478**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	217	217
Compromiso organizacional	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,478**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	217	217

Nota: La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. En la tabla 3 se observa que existe una relación significativa entre las variables motivación y el compromiso Organizacional del Personal Administrativo de una entidad pública- Olmos, debido a que se obtuvo una significancia en el nivel 0,01 (bilateral).

Tabla 4

Relación que existe entre la motivación y el compromiso de continuidad del Personal Administrativo de una entidad pública- Olmos.

		Correlaciones		
			Motivación	Com de cont.
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,452**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	75	75
	Com de cont.	Coeficiente de correlación	,452**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	75	75

La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. En la tabla 4 se observa que existe una relación significativa entre la motivación y el compromiso de continuidad del Personal Administrativo de una entidad pública- Olmos, debido a que se obtuvo una significancia en el nivel 0,01 (bilateral).

Tabla 5.

Relación que existe entre la motivación y el compromiso efectivo del Personal Administrativo de una entidad pública- Olmos.

Correlaciones			Motivación	Com efec
Rho Spearman	de Motivación	Coefficiente correlación	de 1,000	,240*
		Sig. (bilateral)	.	,038
		N	75	75
	Com efec	Coefficiente correlación	de ,240*	1,000
		Sig. (bilateral)	,038	.
		N	75	75

La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota. En la tabla 5 se observa que existe una relación significativa entre la motivación y el compromiso efectivo del Personal Administrativo de una entidad pública- Olmos, debido a que se obtuvo una significancia en el nivel 0,05 (bilateral).

Comprobación de hipótesis

Se plantean las siguientes hipótesis:

- H1: Existe relación significativa entre la motivación y compromiso organizacional
- H0: No existe relación significativa entre la motivación y compromiso organizacional.

Si $p < 0.05$ se rechaza H_0

Si $p > 0.05$ se acepta H_0

Tabla 6.

Relación entre Motivación y Compromiso Organizacional según coeficiente de correlación de Pearson

	<i>Motivación</i>	<i>Compromiso Organizacional</i>
<i>Motivación</i>	1	
<i>Compromiso Organizacional</i>	0.57608927	1

Nota. El análisis de los resultados se pudo identificar puesto que la muestra estuvo conformada por 217 trabajadores, que existe una relación positiva moderada entre la variable motivación y compromiso organizacional por lo que el coeficiente de correlación de Pearson fue de 0.576.

V. DISCUSIÓN

En la presente investigación, se analizó mediante la toma de información y de acuerdo a los resultados obtenidos, se destacó que, gracias al objetivo general propuesto es aquel que va a identificar la relación en este caso de resultado positiva moderada entre motivación y compromiso organizacional del personal administrativo de una entidad pública puesto que existe similitud con la investigación de Landauro (2017), se toma en cuenta que es descriptiva correlacional puesto que tiene por finalidad relacionar ambas variables, cuyo diseño es no experimental identificando así una investigación de tipo aplicado, puesto que hace uso de instrumento como cuestionario para la obtención de datos y recolección de información relevante, se tiene que cuenta con enfoque el cual señala que es cuantitativo de tal modo que se concluya que existe correlación estadística significativa puesto que conlleva a una relación estadísticamente directa entre la variable compromiso organizacional y la variable motivación en el cual se tiene que los participantes en este caso los policías se sienten más comprometidos cuando desarrollan o logran poseer un cargo de alto mando o dirección que les otorgue beneficios o les favorezca en su crecimiento profesional y también a ejecutar sus actividades de su trabajo, esto los incentiva y motiva para poder desempeñarse adecuadamente en su puesto de trabajo, brindarle un mejor trato conlleva al logro de objetivos tanto personales como en conjunto haciéndolo sentir en un ambiente grato, generando así que siempre pueda estar predispuesto a participar, sin exigencias o forzando a realizar alguna actividad, es por ello que su desempeño refleja como se siente y como toda institución evita que sus trabajadores o responsables se muestren con apariencia de incomodidad o que se sientan mal, además se evita que se muestren con actitudes negativas o pesimistas tanto dentro o fuera de la institución.

Puesto que los trabajadores son reflejo de la institución y por lo tanto se necesita ejecutar con transparencia, respeto y orden las diversas funciones o actividades designadas.

El aporte identificado en la correlación de variables es si uno se siente motivado va a poder llevar a cabo con éxito su buen desempeño y va a generar un mejor manejo de información en su área, se llevará mejor con sus compañeros de trabajo,

fomentará la comunicación y ejecutará un buen comportamiento que ayudará a generar bienestar y actitudes positivas dentro de su área de trabajo, se establecerá una relación de confianza entre jefe y participantes.

Es por ello que el alcalde con sus jefes de área y personal siempre deben de llevar a reuniones semanales que permitan visualizar los puntos críticos, se debe realizar un análisis FODA en cada área y tomar medidas que ayuden a combatir los puntos débiles y fomentar el entusiasmo y mejoramiento de actividades para un buen desempeño laboral.

El objetivo específico es aquel que va a diagnosticar el nivel de motivación del personal administrativo de una entidad pública, en el que se puede concluir que el resultado del nivel de la variable motivación ha sido conveniente para poder identificar en la institución el grado de motivación obteniendo así que el 92% de los encuestados asumen el desarrollo de sus funciones con responsabilidad y proactividad de esa manera se puede garantizar el trabajo en equipo y contribuir a obtener buena toma de decisiones.

Respecto a la investigación de la tesis presentada por Tarazona (2018) se enfoca en la implementación de estrategias de carácter motivacional que logren impulsar al personal de las instituciones de educación superior hacia el logro de objetivos generando mayor productividad laboral, puesto que así logran desarrollar sus actividades o funciones con mucha más eficiencia y aseguran que ese individuo sea un recurso muy importante o valioso para el área o cargo que este asuma.

En cuanto al desarrollo de la metodología empleada, se contrastó y obtuvo que es de tipo aplicada puesto que se delimitó una determinada muestra a la cual se aplicó un instrumento en este caso una encuesta, se asume que se proyectó que es de alcance de tipo descriptivo correlacional puesto que va a determinar si existe o no relación en lo investigado, es cuantitativo y de diseño no experimental, tuvo en cuenta muestra de 152 trabajadores, ejecutando así para el procesamiento de datos el coeficiente de Alfa de Cronbach permitiendo así una respuesta positiva en cuanto al nivel de motivación que se estableció en la institución encontrando como respuesta que existe una relación entre la gestión de recursos humanos y la motivación laboral de los trabajadores de la Universidad Privada de San Juan de

Lurigancho,2018.

La redacción en cuanto al aporte según lo investigado en dicha tesis es como se ha podido determinar con eficacia que toda institución debe implementar una alianza estratégica con instituciones que atiendan la necesidad de trabajar en equipo, liderazgo y puedan desarrollar análisis e identificación de habilidades por parte de los trabajadores y jefes de área, ayudarlos a relacionarse y crear un vínculo de confianza que conlleve al éxito en este caso al cumplimiento de logro de metas.

Cuando los trabajadores trabajan bajo un determinado liderazgo saben que no están solos, que tienen alguien que los pueda guiar y orientar, que no se deben rendir, puesto que todos están persiguiendo de manera sana el mismo objetivo que tienen un solo propósito que bajo un determinado problema que se pueda suscitar o presentar deben tener en cuenta su creatividad para dar soluciones efectivas, y establecer escucha activa puesto que también saben tolerar y tener paciencia en momentos difíciles esto les brindará que sepan escuchar a los demás y que también puedan ser escuchados, relacionarse e interactuar con su jefe de área puesto que esto les permitirá un avance o crecimiento para destacar y crecer en el ámbito profesional.

El siguiente objetivo específico interpreta y analiza a aquel que se encargará de diagnosticar el nivel de compromiso organizacional del personal administrativo de una entidad pública, se presenta de acuerdo a los resultados que los 217 trabajadores que respondieron el cuestionario lo hicieron en función a las 3 dimensiones ya antes mencionadas y que son de vital importancia para nuestro estudio, puesto que se identificó que el 82% de ellos estaban muy comprometidos, puesto que intentan dar lo mejor sí en las actividades que realizan, además de brindar una buena atención a los diversos usuarios al atender sus requerimientos y solicitudes en el lugar y momento oportuno, todo este proceso conlleva a tener el personal calificado, comprometido e idóneo para fomentar el logro de metas y la entidad pública pueda resaltar gracias a la satisfacción que se le proporciona a los usuarios, es por ello que en base a los resultados se hizo la búsqueda información y por ende se tomó en cuenta la investigación proporcionada por Avellaneda (2017) que tuvo que delimitar su objetivo en cuanto a la relación que existe entre compromiso organizacional y el desempeño laboral en el personal del centro de

Salud ubicado en San Juan de Miraflores, este estudio realizado y delimitado por una muestra de 50 trabajadores, es de tipo descriptivo correlacional señala e identifica que cuando se establece el compromiso organizacional se garantiza que el personal se pueda sentir partícipe con la organización de tal manera que llegue a involucrarse, alcanzando así que los roles que desempeña durante su trabajo sean el reflejo al trato que percibe por parte de su institución y de sus compañeros logrando así el desarrollo de actividades y objetivos en común lo cual fomenta el trabajo en equipo.

Además de ello, los lazos emocionales que se establecen entre los trabajadores forjan con la organización a que puedan percibir el grado de satisfacción de acuerdo a sus necesidades, cubriendo sus expectativas y tengan como principal sustento el disfrute de su permanencia en la institución, creando así un vínculo de identificación. El aporte que se establecerá de acuerdo a la investigación realizada es el involucramiento del personal con las diversas instituciones con el estado puesto que el personal es un recurso humano valioso; si los trabajadores logran el cumplimiento de metas, la institución podrá garantizar el buen servicio a la población logrando que pueda destacar por el cumplimiento adecuado en cuanto a los diversos trámites o gestiones que se realicen, como agregado se puede decir que cuando el jefe de la institución genera confianza al colaborador para que pueda exponer sus aportes, este fomenta con entusiasmo y actitudes positivas la disposición de tiempo y esfuerzo para que el colaborador se sienta parte de la actual gestión a la cual pertenece es por ello que se recomienda la creación de vínculos de cooperación, pertenencia y participación.

El tercer objetivo para nuestra investigación es aquel que se encargará de evaluar la relación que existe entre motivación y el compromiso de continuidad, se tiene que el 92% de los encuestados realiza sus funciones con responsabilidad y proactividad de la misma forma se relaciona con la dimensión compromiso de continuidad puesto que los resultados obtenidos resaltados mediante el procesamiento de datos arrojan un total de 97% de los trabajadores que están totalmente de acuerdo y de acuerdo en dar lo mejor de sí en el trabajo y buscan obtener un reconocimiento ya sea porque lograron la adquisición de conocimientos por el aprendizaje, tiempo y dedicación, el empeño y las ganas cuando se lograron

enfocar en establecer el vínculo que les permite pertenecer y perdurar en la institución.

Existe una semejanza de acuerdo al estudio proporcionado y al aporte expuesto por Romero (2021) donde se tuvo un diseño no experimental, descriptivo correlacional en el cual la muestra estuvo delimitada por 32 trabajadores pertenecientes a la salud, quienes realizan sus actividades de manera remota, presencial y mixta, se determinó y se encontró que de acuerdo a la jerarquía o los niveles de motivación laboral han sido efectuados de manera moderada, y se efectúa la existencia en relación a los niveles altos que van de la mano con las dimensiones de estudio de esta investigación resaltando así a las dimensiones afectivo y de continuidad pertenecientes a la variable compromiso organizacional, además de ello se tiene que si uno generó mayor motivación en relación al personal se obtuvo como reporte la asignación de mayor índice de compromiso de pertenencia con la institución, además de ello se podrá encontrar compromiso de continuidad es decir se enfocará en el individuo que tenga mayor deseo de mantenerse en la institución.

Como aporte se tiene que un colaborador motivado y que asume el compromiso de continuidad despierta mayor interés en asumir sus roles, genera buen trato, se adapta a los cambios de manera proporcional, se siente participe dentro y fuera de la institución y se puede integrar con facilidad a un determinado equipo de trabajo de esa manera puede llegar a lograr soluciones inmediatas por medio del diálogo, coordinación, recomendación en cuanto a mejora de sus tareas, celebra las diversas festividades, sus premios o reconocimientos.

El último objetivo específico evaluó la relación de la motivación con el compromiso afectivo del personal administrativo de una entidad pública, en el cual se indicó que el 96 % de los trabajadores encuestados están totalmente de acuerdo y de acuerdo en cuanto a la evaluación de sus resultados por el logro de sus metas, se generó un grato ambiente de trabajo donde prevalece el buen trato, desempeño, el entusiasmo, lo cual generó que se pueda alcanzar un reconocimiento o incentivo monetario en beneficio a sus familias además de cubrir ciertas necesidades indispensables para ellos mismos de la misma manera el compromiso afectivo estableció una conexión directa con su institución puesto que se sienten a gusto de

trabajar en sus respectivas áreas, aprecian y establecen un vínculo de gratitud por el puesto donde laboran, tratan de cuidar el trabajo de acuerdo a las funciones que realizan.

Se puede visualizar mediante el desarrollo de la tesis de investigación proporcionada por Mendoza (2019) se realizó y abarcó un estudio cauteloso de tipo no experimental en el cual se establece diseño de tipo descriptivo correlacional, delimitada por una muestra de 203 trabajadores que tiene como criterio de inclusión edades que oscilan entre 18 como mínimo y 50 años como máximo, además se puede decir que existe relación significativa en cuanto a la variable motivación, detallando así que los trabajadores de la empresa de telecomunicaciones mantiene una relación directa y estable de correspondencia de acuerdo al indicador de lazos emocionales lo cual generará vínculo del colaborador con la organización y los hacen sentir que forman parte de ella.

Si un individuo reconoce a su institución como parte de ella, es porque se está ejecutando con éxito la concientización y proporcionando adecuadamente cultura organizacional, esto le permitirá ampliar conocimientos, reconocer como suya a su institución y se verá reflejado mediante la aplicación de los valores entre otros factores que se puedan considerar.

Como aporte final se puede resaltar que el alcalde debe trabajar de la mano con el área de recursos humanos y relaciones públicas no deben menospreciar a los trabajadores sino motivarlos a ser mejor y que se desempeñen de la mejor manera, agasajarlos en los días festivos de acuerdo al calendario cívico, respetar sus feriados para que ellos puedan disfrutar tiempo libre y no se sientan agobiados del trabajo y puedan seguir asumiendo sus funciones con responsabilidad y transparencia.

Brindarles la confianza de poder comunicar si en caso estuvieran pasando por situaciones complicadas o problemas de salud.

VI. CONCLUSIONES

1. La variable motivación se ubica en un alto, debido a que el 92% de los encuestados realiza sus funciones con responsabilidad y proactividad, logrando fomentar el trabajo en equipo.
2. La variable compromiso organizacional se ubica en un nivel alto, debido a que el 82% de los trabajadores, se sienten muy comprometidos en el desarrollo de actividades y procuran dar una buena atención a los diversos usuarios, priorizando requerimientos y solicitudes para enfocarse en el logro de metas, se ha generado un vínculo de pertenencia, cooperación y participación.
3. Existe una relación significativa entre las variables motivación y el compromiso Organizacional del Personal Administrativo de una entidad pública- Olmos, debido a que se obtuvo una significancia en el nivel 0,01 (bilateral).
4. Existe una relación significativa entre la motivación y el compromiso de continuidad del Personal Administrativo de una entidad pública- Olmos, debido a que se obtuvo una significancia en el nivel 0,01 (bilateral).
5. Existe una relación significativa entre la motivación y el compromiso efectivo del Personal Administrativo de una entidad pública- Olmos, debido a que se obtuvo una significancia en el nivel 0,05 (bilateral).

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la entidad pública de Olmos gestionar la aplicación de test psicológicos para conocer las necesidades de sus trabajadores, y diseñar planes a futuro, teniendo como finalidad mejorar el grado de motivación y los puntos críticos que afectan su rendimiento.
2. Se recomienda a la entidad pública de Olmos mejorar la relación entre la motivación y el compromiso organizacional en sus trabajadores, a través de un programa de reconocimiento que permita el desarrollo eficiente de competencias.
3. Se recomienda a la entidad pública de Olmos, tomar en cuenta los resultados obtenidos de acuerdo a las dimensiones de la variable motivación, estableciendo talleres y actividades participativas con una temática motivadora tanto en la parte personal y hacia el trabajo donde jefes y personal puedan demostrar sus habilidades, conocimientos para mejorar el desarrollo como equipo, el desempeño y la calidad de servicio.
4. Se recomienda a la entidad pública de Olmos fomentar el interés y el desarrollo de actividades donde se puedan evaluar habilidades del personal administrativo que les permitan desenvolverse para crecer profesionalmente y tener un mejor manejo en la toma de decisiones.
5. Se recomienda según la variable compromiso organizacional que los jefes de la entidad pública de Olmos mantengan la escucha activa con su personal, esto conlleva a promover ideas o posibles soluciones a problemas, eso hará que el personal se sienta en confianza, obtenga seguridad y respaldo en cuanto a los aportes o sugerencias que puedan dar para enfrentar un problema, con esta acción se demostrará como el jefe toma a su colaborador como un recurso humano valioso.
6. Se recomienda a los jefes de área a la entidad pública de Olmos proporcionar comentarios o recomendaciones de manera constructiva permitiéndoles ver sus errores al personal que tienen a cargo y que no se generen críticas, ambas partes deben generar un ambiente de gratitud en el cual el jefe pueda elogiar y agradecer a su personal por el trabajo que viene realizando, esa actitud hace que todo sea más significativo y duradero.

VIII. PROPUESTA

La propuesta esta orientada en buscar posibles alternativas de solución para generar un mejor ambiente de trabajo, se determina que en cuanto a los trabajadores municipales o conocidos como personal nombrado son aquellas personas que ya tienen años laborando en la entidad, conocen el manejo, tienen conocimiento de los deficit y problemas que se presentan a diario, para ellos que buscan el crecimiento profesional, puesto que ya tienen un salario fijo se les promueve a través de capacitaciones especializadas en determinadas áreas.

Se puede ver la posibilidad de establecer alianzas estrategicas con universidades de la región Lambayeque para incentivar el estudio; establecer a través de concursos la postulación y obtención de becas de tal forma que se logre la especialización; además de ello se propone ceremonias de premiación donde se recalque la buena atención al usuario, su desempeño, efectividad en la realización de funciones y tareas, sobretodo en el cumplimiento de metas que se asumen estan dentro del plazo establecido.

La siguiente propuesta se enfoca Implementar actividades de integración en la entidad pública, en coordinación con diversos funcionarios públicos para propiciar momentos que motiven y fortalezcan el compromiso organizacional entre los trabajadores. Se creará un canal de comunicación institucional que permita al trabajador mantenerse informado sobre los reconocimientos y premios otorgados a quienes que destacaron durante el mes. Asimismo, informar a los trabajadores sobre las responsabilidades y objetivos propios de la municipalidad.

REFERENCIAS

- Abrahamyan, L., Mirzoyan, T., & Lopez, J. (2014). *An investigation into the relationship between the commitment of employees and their performance*. Suecia: Blekinge Institute Of Technology.
- Abreu, J. (2012). *Hipótesis, Método & Diseño de Investigación*. Obtenido de [http://www.spentamexico.org/v7-n2/7\(2\)187-197.pdf](http://www.spentamexico.org/v7-n2/7(2)187-197.pdf)
- Aldana, J. (2013). *UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR*. Obtenido de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/43/Aldana-Jennifer.pdf>
- Amoros, E. (2007). *Comportamiento organizacional*. Lambayeque: Universidad Santo Toribio de Mogrovejo.
- Aspillaga, G., & Guazzotti, A. (2019). *Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas*. Obtenido de https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/626191/AspillagaV_G.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Avellaneda, D. (22 de 07 de 2017). *Compromiso organizacional y desempeño laboral en el personal de un Centro de Salud. San Juan de Miraflores*. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14348>
- Ayala, C. (10 de 2019). *Universidad Tecnológica del Perú*. Obtenido de https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/2552/Crhristian%20Ayala_Alvaro%20Bustamante_Trabajo%20de%20Suficiencia%20Profesional_Titulo%20Profesional_2019.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Ayay, G., & Olano, V. (2020). *Relación entre compromiso organizacional y estilos de liderazgo de los colaboradores de una empresa privada, LIMA-2020*. Chíncha- Perú: Universidad Autónoma de Ica.
- Bernable, B. (2018). *Universidad Cesar Vallejo*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21663/Bernable_NBY.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Buitrón, K. (2020). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral, en un grupo de docentes de una universidad del sector educativo EN LIMA*. LIMA: UNIVERSIDAD DE SAN MARTIN DE PORRES.
- Cabanillas, M. (2016). *UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO*. Obtenido de <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/104/DBA%20-%200001%20Tesis%20Cabanillas-Biancato.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Castro, S. (21 de 10 de 2020). *Instituto europeo de psicología positiva*. Obtenido de <https://www.iepp.es/comunicacion-efectiva/>
- Cofide. (13 de 08 de 2021). Obtenido de <https://www.cofide.mx/blog/satisfaccion-laboral-guia-para-mejorarla>
- Concepto. (13 de 08 de 2021). Obtenido de <https://concepto.de/fuerza-de-trabajo/Cuadernos de administración>. (Diciembre de 2009). Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>
- De la Cruz, N. (08 de 2022). *La Motivación, Comunicación y Actitudes de los Empleados como Elementos Fundamentales en la Organización*. Obtenido de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/pp/v5/v5a09.pdf>
- De la Mora, J. (12 de 2003). *Psicología del Aprendizaje*. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=yUBLJn5EFdsC&pg=PA33&dq=motivacion+intrinseca&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiZ4Jm1vp7yAhX3qZUCHdXxAF8Q6AEwCXoECAsQAg#v=onepage&q=motivacion%20intrinseca&f=false>

- se
- De *personas y recursos*. (18 de 09 de 2012). Obtenido de <http://depersonasyrecursos.blogspot.com/2012/09/adaptabilidad-somos-adaptables.html>
- Eden. (06 de 08 de 2021). Obtenido de <https://www.aguaeden.es/blog/motivacion-intrinseca-y-extrinseca-definiciones-y-ejemplos>
- Edlund, M., & Nilsson, H. (2007). *Employee motivation in Medium-sized Manufacturing Enterprises*. Lulea, Sweden: Lulea University of Technology.
- Ekberg, S. (2017). *The role of organizational integrity in responses to pressures*. Obtenido de <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1140773/FULLTEXT01.pdf>
- Frontado, M. (2017). *Universidad Señor de Sipán*. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4111/FRONTADO%20-%20MU%C3%91OZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Frontado, M., & Muñoz, J. (2017). *MOTIVACIÓN Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA*. Pimentel: UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN.
- Fuentes, L. (04 de 2015). *COMPORTAMIENTO INDIVIDUAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL*. Obtenido de UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Fuentes-Lenin.pdf>
- Gessa, M. (2007). *Psicología de la Universitat de Girona*. Obtenido de <https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/8005/tmmgg.pdf?sequence=4>
- Gestiopolis*. (8 de Mayo de 2022). Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/la-motivacion-en-el-trabajo/>
- Gomez, C. (2020). *UNIVERSIDAD PRIVADA DE LA SELVA PERUANA*. Obtenido de <http://repositorio.ups.edu.pe/bitstream/handle/UPS/66/Motivacion%20intrinseca%20y%20extrinseca%20de%20los%20trabajadores%20de%20la%20UPS.pdf>
- Guevara, P. (2016). *UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO*. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/23781/1/469%20MKT.pdf>
- Gutiérrez, E., & Gutiérrez, K. (2019). *Comportamiento Organizacional*. México: Tecnológico Nacional de México.
- Gutierrez, L., & Rico, D. (2019). *Compromiso organizacional y nuevas formas de trabajo*. Bogotá- Colombia: Universidad Santo Tomás.
- Grubbström, E. (2018). *Motivational factors and Leadership*. Obtenido de <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1269940/FULLTEXT02>
- Hairapetian, M. (2020). *Employee Engagement in the Public Sector A thesis submitted in partial fulfillment of the requirements*. California: California State University.
- Hernandez, F. (2019). *La motivación semillero de compromiso en una organización*. Bogotá, Colombia: Universidad Militar Nueva Granada.
- HIDROVO, C., & NARANJO, K. (2016). *RELACIÓN ENTRE LAS PERCEPCIONES DE JUSTICIA ORGANIZACIONAL Y EL NIVEL DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTES DE LA PUCE MATRIZ*. QUITO: PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR.

- Keijzers, B. (2010). *Bachelor Thesis: Employee Motivation and Performance*. Obtenido de <http://arno.uvt.nl/show.cgi?fid=121057>
- Landauro Carlos. (6 de 08 de 2017). Obtenido de Universidad Cesar Vallejo: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14586>
- Landauro, C. (2017). *El compromiso organizacional y la motivación en el personal policial de Águila Negra de Lima Metropolitana*. Lima-Perú: Universidad César Vallejo.
- Larico, I. (2017). *Universidad Cesar Vallejo*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27456/Larico_PIL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Liderazgo. (13 de 08 de 2021). Obtenido de <https://www.liderazgo.co/>
- Luza, A. (2018). *MOTIVACIÓN INTRÍNSECA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LAS COMISIONES ORDINARIAS DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ*. Lima-Perú: Universidad San Ignacio del Loyola.
- Maarten, D. (2018). *The influence of intrinsic motivation and organizational commitment on individuals' willingness to share knowledge*. Países Bajos: Tilburg University.
- Manzano, A. (2017). *Estrategia de fortalecimiento del compromiso organizacional y sentido de pertenencia en los docentes de la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán*. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar.
- McKeever, M. (2018). *EMPLOYEE COMMITMENT TO THE ORGANIZATION: A COMPARATIVE QUANTITATIVE EXPLORATION OF EMPLOYEES BASED ON ROLE AND PRIMARY WORK LOCATION AT MULTI-CAMPUS COMMUNITY COLLEGES*. Colorado: Colorado State University.
- Méndez, A. (2015). *CLIMA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL PERCIBIDO POR LOS EMPLEADOS DEL PARQUE ECO ARQUEOLÓGICO EN MÉXICO*. México: Universidad de Morelia.
- Mendoza, A. (2019). Obtenido de Universidad Cesar Vallejo: <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/f6856ce6-c71a-42a0-9905-fc0722c1b1ea/content>
- Mulliner, J. (07 de 08 de 22). *Employee Engagement, Motivation, Resilience and Leadership*. Obtenido de <https://chesterrep.openrepository.com/bitstream/handle/10034/621072/The%20Final%20with%20%25%20removed%20from%20Iceberg%20Analogy.pdf?sequence=7&isAllowed=y>
- My Linh, N. (2017). *THE IMPACT OF EMPLOYEES MOTIVATION ON ORGANIZATIONAL EFFECTIVENESS*. Obtenido de https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/138260/Linh_NguyenMy.pdf?isAllowed=y&sequence=1
- Naranjo, M. (2009). *MOTIVACIÓN: PERSPECTIVAS TEÓRICAS Y ALGUNAS CONSIDERACIONES DE SU IMPORTANCIA EN EL ÁMBITO EDUCATIVO*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058010.pdf>
- Opu, S. (2008). *Motivation and Work Performance*. Obtenido de <file:///C:/Users/ADV24A/Downloads/Stella%20Opu%20HRE.pdf>
- Puma, M. (2020). *Universidad Alas Peruanas*. Obtenido de <file:///C:/Users/ADV24A/Downloads/2141-8993-1-PB.pdf>
- Ramirez, M. (2017). *COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y LA MOTIVACIÓN*

LABORAL EN LOS EMPLEADOS Y OBREROS DE UNA EMPRESA DE SERVICIOS DE AGUA POTABLE. CALLAO- PERÚ: UNIVERSIDAD RICARDO PALMA.

- Real Academia Española. (13 de 08 de 2021). Obtenido de <https://dle.rae.es/comportamiento>
- Reyes, C. (2017). *UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS APLICADAS*. Obtenido de https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/624207/A_YARZA_RA.pdf?sequence=9
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Educación.
- Rodas, Y. (2017). *UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR*. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2017/05/43/Rodas-Estefanny.pdf>
- Rodriguez, A., Díaz, F., Fuertes, F., Martín, M., Montalbán, M., Sanchez, E., & Zarco, V. (2014). *Psicología de las organizaciones*. Barcelona: Editorial UOC.
- Romero, D. (2021). *Universidad Cesar Vallejo*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53239/Romero_CDE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Romo, A. (2016). *UNIVERSIDAD CASA GRANDE*. Obtenido de http://dspace.casagrande.edu.ec:8080/bitstream/ucasagrande/1059/1/Tesis_1226ROME.pdf
- Roncancio, G. (13 de 12 de 2019). *Pensemos*. Obtenido de <https://gestion.pensemos.com/estrategia-que-es-y-las-herramientas-para-crearla>
- Salazar, P., & Izquierdo, J. (2018). *Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana*. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Sanchez, e. (Junio de 2018). *Universidad Ricardo Palma*. Obtenido de <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Sarra, F. (2021). *Universidad Nacional de San Martín*. Obtenido de <http://ri.unsam.edu.ar/bitstream/123456789/1859/1/TFPP%20EEYN%202021%20SFJ.pdf>
- Sherk, J. (2019). *An Investigation of Work Motivation: Typologies of 21st century business students*. Estados Unidos: University of Southern Mississippi.
- Soriano, M. (2021). *La motivación, pilar básico de todo tipo de esfuerzo*. Obtenido de <file:///C:/Users/ADV24A/Downloads/Dialnet-LaMotivacionPilarBasicoDeTodoTipoDeEsfuerzo-209932.pdf>
- Spang, G. (22 de 09 de 2017). *The goal of this dissertation is to specify the feasibility conditions of compromise*. Obtenido de <https://ir.lib.uwo.ca/cgi/viewcontent.cgi?article=6654&context=etd>
- Tamames, E. (2019). *ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO DE LA CIUDAD DE SUCRE*. Sucre- Bolivia: UNIVERSIDAD ANDINA SIMÓN BOLÍVAR.
- Tarazona, J. (2018). *Gestión de recursos humanos y motivación laboral en los trabajadores de una Universidad privada de San Juan de Lurigancho*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Therkelsen, H. (02 de 2020). *Processes of Compromise in International*

- Development*. Obtenido de <https://uhra.herts.ac.uk/bitstream/handle/2299/23020/15068151%20STOLTZ%20Helle%20Final%20Version%20of%20DMan%20Submission.pdf?isAllowed=y&sequence=1>
- Thi Nguyen, N. (2019). *The factors impacting on work motivation and organizational commitment of civil servants*. Vietnam: Tampere University.
- Turnbull, C. (2011). *An Investigation of Work Motivation: Typologies of 21st century business students*. Barcelona: Universitat Ramon Llull.
- Vallejo, U. C. (01 de 05 de 2022). Obtenido de https://uvcv.edu.pe/pluginfile.php/114225/mod_resource/content/2/C%C3%93DIGO%20DE%20ETICA%20RCUN%C2%BA0340-2021-UCV%20%281%29.pdf
- Verdesoto, M. (Enero de 2021). *Pontificia Universidad Católica del Ecuador*. Obtenido de <https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/2373/1/VERDESOTO%20PLAZA%20MAR%C3%8DA%20JOS%C3%89.pdf>
- Wenger, E., & Snyder, W. (2000). *Communities of practice: The organizational frontier*". Harvard Business Review.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Operacionalización

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
MOTIVACIÓN	La motivación es el principal factor que permite emitir fuerza y empeño para lograr un aprendizaje de éxito, va a depender de la influencia en cómo los individuos o personas interesadas actúan, sienten y piensan pero sobre todo como lograr realizar sus actividades con eficacia y calidad. Soriano (2021)	Puntajes obtenidos por la escala del alfa de Cronbach.	DE DIRECCIÓN	TOMA DE DECISIONES LOGRO DE OBJETIVOS	Nominal
			DE INTENSIDAD	PARTICIPACIÓN INFLUENCIA EN LOS DEMÁS SOCIALIZACIÓN	
			DE PERSISTENCIA	TRABAJO EN EQUIPO	
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Logra analizar la conducta que el factor humano alcanzar a desarrollar dentro de la organización y que mucho depende de la conducta o comportamiento, del factor humano, de cómo se manejan las relaciones interpersonales, como se ejecuta y lleva a cabo la tranquilidad y paz en el ambiente, como se forman las cadenas de autoridad y como se desenvuelve, la estructura organizacional, el reparto y generación de poder, status o jerarquía que se asume dentro de la organización y como se efectúa la motivación. Gutiérrez et.al (2019)	Puntajes obtenidos por la escala de compromiso organizacional Meyer y Allen.	COMPROMISO DE CONTINUIDAD	RECIPROCIDAD CON LA INSTITUCIÓN EVALUACIÓN DE PERMANENCIA	
			COMPROMISO AFECTIVO	NECESIDAD DE TRABAJO COMPROMISO OPCIONES DE OFERTAS LABORALES	
				COMPROMISO NORMATIVO	

Anexo 2. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: MOTIVACIÓN Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UNA ENTIDAD PÚBLICA, OLMOS.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE / NIVEL (ALCANCE) / DISEÑO	TÉCNICA / INSTRUMENTO
Problema Principal:	Objetivo General:					
¿Cuál es la relación entre motivación y compromiso organizacional del personal administrativo de una entidad pública, Olmos?	Identificar la relación entre motivación y compromiso organizacional del personal administrativo de una entidad pública, Olmos.	Reconocimiento por parte de la entidad ya sea un reconocimiento por mérito, un ascenso o una bonificación extraordinaria por sus labores.	V.I.: MOTIVACIÓN	UNIDAD DE ANÁLISIS -La unidad de análisis a estudiar en la investigación son los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Olmos POBLACIÓN Compuesta por 500 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Olmos MUESTRA Delimitamos a 217 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Olmos	Tipo de Investigación: Enfoque cuantitativo Método: Deductivo Alcance: Correlacional Diseño de investigación: No experimental	Técnica: -Encuesta Instrumento: - Cuestionario Métodos de Análisis de Investigación: Escala de Likert
	Objetivos Específico:		V.D.: COMPROMISO ORGANIZACIONAL			
	-Diagnosticar el nivel de motivación del personal administrativo de una entidad pública. -Diagnosticar el nivel de compromiso organizacional del personal administrativo de una entidad pública, Olmos, 2022. -Evaluar la relación que existe entre motivación laboral y el compromiso de continuidad. Evaluar la relación de la motivación laboral con el compromiso afectivo del personal administrativo de una entidad pública, Olmos 2022.					

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA
Validación de escala valorativa para evaluar el instrumento
Cuestionario sobre

Chiclayo, 28 de Mayo de 2022

Sr.
Mgtr. / Dr.
Chiclayo. -

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de maestro/maestra en GESTIÓN PÚBLICA, y como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha realizado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que, reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a usted para que en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del mismo.

Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:

- Instrumento detallado con ficha técnica.
- Ficha de evaluación de validación.
- Cuadro de Operacionalización de variables.
- Ficha de validación a juicio de expertos.

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

Claudia Beatriz Arrasco Girón

Anexo 1: INSTRUMENTO

Nombre del instrumento:

Cuestionario sobre Motivación y Compromiso Organizacional del Personal Administrativo de una Entidad Pública, Olmos.

Autor original:

Arrasco Girón Claudia Beatriz

Objetivo:

Identificar la relación entre Motivación con el Compromiso Organizacional del Personal Administrativo de una Entidad Pública, Olmos.

Estructura y aplicación:

El presente cuestionario está estructurado en base a 26 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores y sus dimensiones correspondientes.

El instrumento será aplicado a una muestra de 217 trabajadores de una entidad pública de Olmos.

FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

Nombre del instrumento:

Cuestionario sobre el proceso de relación entre Motivación y Compromiso Organizacional del Personal Administrativo de una Entidad Pública.

Estructura detallada:

En esta sección se presenta una tabla en la cual se puede apreciar la variable, las dimensiones e indicadores que la integran.

Estructura

Variable I	Dimensiones	Indicadores	Ítems
MOTIVACIÓN	DE DIRECCIÓN	TOMA DE DECISIONES	¿Mi trabajo me hace sentir pleno?
			¿Te sientes libre al realizar tus propias metas y funciones en tu institución?
			¿Te sientes comprometida con tu institución?
		LOGRO DE OBJETIVOS	¿Te sientes satisfecho al haber cumplido las metas trazadas por la institución?
	¿Te sientes recompensado con el logro de tus objetivos?		
	DE INTENSIDAD	PARTICIPACIÓN	¿Sientes que tus opiniones son acogidas por tus compañeros y jefes de área?
			¿Desde el momento que ingresaste a trabajar a la institución te sentiste acogido?
		INFLUENCIA EN LOS DEMÁS	¿Sientes que tienes una buena relación con tus compañeros de trabajo y jefe de área?
	DE PERSISTENCIA	SOCIALIZACIÓN	¿Te acoplas a las distintas festividades que realiza la municipalidad?
			¿Te sientes a gusto?

		TRABAJO EN EQUIPO	¿Sientes que hay una comunicación efectiva con tus compañeros de trabajo?
			¿A la hora de llevar a cabo una actividad, tus compañeros cooperan para el logro de la misma?

Variable II	Dimensiones	Indicadores	Ítems
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	COMPROMISO DE CONTINUIDAD	RECIPROCIDAD CON LA INSTITUCIÓN	¿Me identifico con la institución?
		EVALUACIÓN DE PERMANENCIA	¿ Siento que obtengo reconocimiento por desempeñarme bien en el trabajo?
	COMPROMISO AFECTIVO	NECESIDAD DE TRABAJO	¿Es agradable el puesto de trabajo en dónde estás?
		COMPROMISO	¿Mi trabajo me permite tener una mejor calidad de vida?
		OPCIONES DE OFERTAS LABORALES	¿ Te sientes conforme con la remuneración percibida en tu trabajo?
	COMPROMISO NORMATIVO	LAZOS EMOCIONALES	¿El trabajo me ayuda a lograr mis objetivos personales?
ORGULLO DE PERTENECER A LA INSTITUCIÓN		¿ Te sientes a gusto realizando tus actividades diarias?	

Anexo 2: FICHA DE EVALUACIÓN DE VALIDACIÓN

ESCALA VALORATIVA PARA EVALUAR LA MOTIVACIÓN Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UNA ENTIDAD PÚBLICA, OLMOS, 2022.

Autor/a: ARRASCO GIRÓN CLAUDIA BEATRIZ

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ITEM:

- (1) Totalmente en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Indiferente, (4) De acuerdo, (5) Totalmente de acuerdo

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración				
				1	2	3	4	5
MOTIVACIÓN	DE DIRECCIÓN	TOMA DE DECISIONES	¿Mi trabajo me hace sentir pleno?					
			¿Te sientes libre al realizar tus propias metas y funciones en tu institución?					
			¿Te sientes comprometida con tu institución?					
		LOGRO DE OBJETIVOS	¿Te sientes satisfecho al haber cumplido las metas trazadas por la institución?					
			¿Te sientes recompensado con el logro de tus objetivos?					
			PARTICIPACIÓN	¿Sientes que tus opiniones son acogidas por tus compañeros y jefes de área?				
	¿Desde el momento que ingresaste a trabajar a la institución te sentiste acogido?							
	INFLUENCIA EN LOS DEMÁS	¿Sientes que tienes una buena relación con tus compañeros de trabajo y jefe de área?						
		SOCIALIZACIÓN	¿Te acoplas a las distintas festividades que realiza la municipalidad ?					
			¿Te sientes a gusto?					
	DE PERSISTENCIA	TRABAJO EN EQUIPO	¿Sientes que hay una comunicación efectiva con tus compañeros de trabajo?					
			¿A la hora de llevar a cabo una actividad, tus compañeros cooperan para el logro de la misma?					
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	COMPROMISO DE CONTINUIDAD	RECIPROCIDAD CON LA INSTITUCIÓN	¿Me identifico con la institución?					
			¿Siento que obtengo reconocimiento por desempeñarme bien en el trabajo?					
		EVALUACIÓN DE PERMANENCIA	¿Es agradable el puesto de trabajo en donde estas?					
			¿Mi trabajo me permite tener una mejor calidad de vida?					
	COMPROMISO AFECTIVO	NECESIDAD DE TRABAJO	¿Te sientes conforme con la remuneración percibida en tu trabajo?					
			¿El trabajo me ayuda a lograr mis objetivos personales?					

		COMPROMISO	¿ Te sientes a gusto realizando tus actividades diarias?						
			¿Sientes que puedes dar solución a los problemas que se puedan presenten en tu área ?						
		OPCIONES DE OFERTAS LABORALES	¿Dejarías el puesto donde estas por una oferta laboral?						
			¿Evaluarias la situación economica para acceder a otro puesto de trabajo?						
	COMPROMISO NORMATIVO	LAZOS EMOCIONALES	¿Mi trabajo me ayuda a sentirme valorado?						
			¿ Al realizar mis funciones y cooperar en mi área siento que favorezco a mi institución?						
		ORGULLO DE PERTENECER A LA INSTITUCIÓN	¿ Trabajar en esta institución es uno de los mejores trabajos que he tenido?						
			¿Fue una buena decisión venir a trabajar a esta institución?						

(2)

Anexo 3: Ficha de validación a juicio de expertos del proceso

Anexo 3: Matriz de Operacionalización de la variable gestión estratégica.

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
MOTIVACIÓN	La motivación es el principal factor que permite emitir fuerza y empeño para lograr un aprendizaje de éxito, va a depender de la influencia en cómo los individuos o personas interesadas actúan, sienten y piensan pero sobre todo como lograr realizar sus actividades con eficacia y calidad. Soriano (2021)	Puntajes obtenidos por la escala del alfa de Cronbach.	DIMENSIÓN DE DIRECCIÓN	TOMA DE DECISIONES	Nominal
				LOGRO DE OBJETIVOS	
			DIMENSIÓN DE INTENSIDAD	PARTICIPACIÓN INFLUENCIA EN LOS DEMÁS SOCIALIZACIÓN	
DIMENSIÓN DE PERSISTENCIA	TRABAJO EN EQUIPO				
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Logra analizar la conducta que el factor humano alcanzar a desarrollar dentro de la organización y que mucho depende de la conducta o comportamiento, del factor humano, de cómo se manejan las relaciones interpersonales, como se ejecuta y lleva a cabo la tranquilidad y paz en el ambiente, como se forman las cadenas de autoridad y como se desenvuelve, la estructura organizacional, el reparto y generación de poder, status o jerarquía que se asume dentro de la organización y como se efectúa la motivación. Gutiérrez et.al (2019)	Puntajes obtenidos por la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen.	COMPROMISO DE CONTINUIDAD	RECIPROCIDAD CON LA INSTITUCIÓN	
				EVALUACIÓN DE PERMANENCIA	
			COMPROMISO AFECTIVO	NECESIDAD DE TRABAJO	
				COMPROMISO OPCIONES DE OFERTAS LABORALES	
			COMPROMISO NORMATIVO	LAZOS EMOCIONALES	
	ORGULLO DE PERTENECER A LA INSTITUCIÓN				

EXPERTO

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

MOTIVACIÓN Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UNA ENTIDAD PÚBLICA, OLMOS.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre Motivación y Compromiso Organizacional en el Personal Administrativo de una Entidad Pública, Olmos.

AUTORA:

ARRASCO GIRÓN CLAUDIA BEATRIZ

DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por lo tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES : _____ (Apto/ No Apto para su aplicación)

APROBADO : SI NO

Chiclayo, 28 de Mayo de 2022

“AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL”

Chiclayo, 26 de mayo del 2022

**SOLICITO CARTA PARA AUTORIZACIÓN
REALIZACIÓN DE INVESTIGACIÓN**

Magíster
Yosip Ibrahin Mejia Diaz
Jefe de la Unidad de Posgrado
de la Universidad César Vallejo-Chiclayo

Yo, Claudia Beatriz Arrasco Girón, con DNI N° 73104443, domiciliado en la calle El prado #174, provincia de Chiclayo, ante usted me presento y expongo lo siguiente:

Soy estudiante del programa de Maestría, con mención en Gestión Pública, III Ciclo de estudios de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, Filial Chiclayo.

Para efectos de obtener el Grado Académico de Magister, debo realizar un trabajo de investigación en la forma siguiente:

Título de la Investigación: **Motivación y compromiso organizacional del personal administrativo de una entidad pública, Olmos, 2022.**

- 1) Nombres y Apellidos del gerente municipal encargado de la Municipalidad Distrital de Olmos:
ARQ. GEOVANI PISCOYA TIMANA
- 2) La dirección de la institución es : Calle Santo Domingo N° 886 – Distrito de Olmos
- 3) Teléfono de la institución : 973 000 948

Por lo expuesto, solicito atender a mi petición.



.....
Firma

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Chiclayo, 26 de mayo del 2022

SEÑOR: GEOVANI PISCOYA TIMANA
Gerente Municipal (E) de la Municipalidad Distrital de Olmos

Ciudad.

ASUNTO : Solicita autorización para realizar investigación
REFERENCIA : Solicitud de la interesada de fecha: 16 de mayo de 2022

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Chiclayo, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grado Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: ARRASCO GIRÓN CLAUDIA BEATRIZ
- 2) Programa de estudios : Posgrado
- 3) Mención : Maestría
- 4) Ciclo de estudios : III
- 5) Título de la investigación : **Motivación y compromiso organizacional del personal administrativo de una entidad pública, Olmos, 2022.**
- 6) Asesor : Dr. Rafael Damián Villón Prieto.

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,



Mg. Yosip Ibrahin Mejia Diaz
JEFE EPG-UCV-CH

arp (CI).



ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA

Validación de escala valorativa para evaluar el instrumento

Cuestionario sobre

Chiclayo, 28 de Mayo de 2022

Mgrt. Hugo Herrera Paz

Chiclayo. -

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de maestro/maestra en GESTIÓN PÚBLICA, y como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha realizado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que, reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a usted para que en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del mismo.

Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:

- Instrumento detallado con ficha técnica.
- Ficha de evaluación de validación.
- Cuadro de Operacionalización de variables.
- Ficha de validación a juicio de expertos.

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,



Claudia Beatriz Arrasco Girón

Anexo 1: INSTRUMENTO
1 Nombre del instrumento:

Cuestionario sobre Motivación y Compromiso Organizacional del Personal Administrativo de una Entidad Pública, Olmos, 2022

2 Autor original:

Arrasco Girón Claudia Beatriz

3 Objetivo:

Identificar la relación entre Motivación con el Compromiso Organizacional del Personal Administrativo de una Entidad Pública, Olmos, 2022.

4 Estructura y aplicación:

El presente cuestionario está estructurado en base a 26 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores y sus dimensiones correspondientes.

El instrumento será aplicado a una muestra de 217 colaboradores de una entidad pública de Olmos.

5 FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL
5.1 Nombre del instrumento:

Cuestionario sobre el proceso de relación entre Motivación y Compromiso Organizacional del Personal Administrativo de una Entidad Pública.

5.2 Estructura detallada:

En esta sección se presenta una tabla en la cual se puede apreciar la variable, las dimensiones e indicadores que la integran.

5.2.1 Estructura

Variable I	Dimensiones	Indicadores	Ítems
MOTIVACIÓN	DE DIRECCIÓN	TOMA DE DECISIONES	¿Mi trabajo me hace sentir pleno?
			¿Te sientes libre al realizar tus propias metas y funciones en tu institución?
			¿Te sientes comprometida con tu institución?
		LOGRO DE OBJETIVOS	¿Te sientes satisfecho al haber cumplido las metas trazadas por la institución?
	¿Te sientes recompensado con el logro de tus objetivos?		
	DE INTENSIDAD	PARTICIPACIÓN	¿Sientes que tus opiniones son acogidas por tus compañeros y jefes de área?
			¿Desde el momento que ingresaste a trabajar a la institución te sentiste acogido?
		INFLUENCIA EN LOS DEMÁS	¿Sientes que tienes una buena relación con tus compañeros de trabajo y jefe de área?

	DE PERSISTENCIA	SOCIALIZACIÓN	¿Te acopias a las distintas festividades que realiza la municipalidad?
			¿Te sientes a gusto?
		TRABAJO EN EQUIPO	¿Sientes que hay una comunicación efectiva con tus compañeros de trabajo?
			¿A la hora de llevar a cabo una actividad, tus compañeros cooperan para el logro de la misma?

Variable II	Dimensiones	Indicadores	Ítems
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	COMPROMISO DE CONTINUIDAD	RECIPROCIDAD CON LA INSTITUCIÓN	¿Me identifico con la institución?
		EVALUACIÓN DE PERMANENCIA	¿ Siento que obtengo reconocimiento por desempeñarme bien en el trabajo?
	COMPROMISO AFECTIVO	NECESIDAD DE TRABAJO	¿Es agradable el puesto de trabajo en dónde estás?
		COMPROMISO	¿Mi trabajo me permite tener una mejor calidad de vida?
		OPCIONES DE OFERTAS LABORALES	¿ Te sientes conforme con la remuneración percibida en tu trabajo?
	COMPROMISO NORMATIVO	LAZOS EMOCIONALES	¿El trabajo me ayuda a lograr mis objetivos personales?
		ORGULLO DE PERTENECER A LA INSTITUCIÓN	¿ Te sientes a gusto realizando tus actividades diarias?

Anexo 2: FICHA DE EVALUACIÓN DE VALIDACIÓN
ESCALA VALORATIVA PARA EVALUAR LA MOTIVACIÓN Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UNA ENTIDAD PÚBLICA, OLMOS, 2022.
Autor/a: ARRASCO GIRÓN CLAUDIA BEATRIZ

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ÍTEM:

(1) Totalmente en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Indiferente, (4) De acuerdo, (5) Totalmente de acuerdo

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración				
				1	2	3	4	5
MOTIVACIÓN	DE DIRECCIÓN	TOMA DE DECISIONES	¿Mi trabajo me hace sentir pleno?					
			¿Te sientes libre al realizar tus propias metas y funciones en tu institución?					
		¿Te sientes comprometida con tu institución?						
		LOGRO DE OBJETIVOS	¿Te sientes satisfecho al haber cumplido las metas trazadas por la institución?					
	¿Te sientes recompensado con el logro de tus objetivos?							
	DE INTENSIDAD	PARTICIPACIÓN	¿Sientes que tus opiniones son acogidas por tus compañeros y jefes de área?					
			¿Desde el momento que ingresaste a trabajar a la institución te sentiste acogido?					
	DE PERSISTENCIA	INFLUENCIA EN LOS DEMÁS	¿Sientes que tienes una buena relación con tus compañeros de trabajo y jefe de área?					
			¿Te acoplas a las distintas festividades que realiza la municipalidad?					
		SOCIALIZACIÓN	¿Te sientes a gusto?					
TRABAJO EN EQUIPO			¿Sientes que hay una comunicación efectiva con tus compañeros de trabajo?					
	¿A la hora de llevar a cabo una actividad, tus compañeros cooperan para el logro de la misma?							
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	COMPROMISO DE CONTINUIDAD	RECIPROCIDAD CON LA INSTITUCIÓN	¿Me identifico con la institución?					
			¿Siento que obtengo reconocimiento por desempeñarme bien en el trabajo?					
	COMPROMISO AFECTIVO	EVALUACIÓN DE PERMANENCIA	¿Es agradable el puesto de trabajo en donde estas?					
			¿Mi trabajo me permite tener una mejor calidad de vida?					
		NECESIDAD DE TRABAJO	¿Te sientes conforme con la remuneración percibida en tu trabajo?					
			¿El trabajo me ayuda a lograr mis objetivos personales?					
		COMPROMISO	¿Te sientes a gusto realizando tus actividades diarias?					
			¿Sientes que puedes dar solución a los problemas que se puedan presentar en tu área?					
		OPCIONES DE OFERTAS LABORALES	¿Dejarías el puesto donde estas por una oferta laboral?					
			¿Evaluarias la situación económica para acceder a otro puesto de trabajo?					
COMPROMISO NORMATIVO	LAZOS EMOCIONALES	¿Mi trabajo me ayuda a sentirme valorado?						
		¿Al realizar mis funciones y cooperar en mi área siento que favorezco a mi institución?						
		ORGULLO DE PERTENECER A LA INSTITUCIÓN	¿Trabajar en esta institución es uno de los mejores trabajos que he tenido?					
¿Fue una buena decisión venir a trabajar a esta institución?								

Anexo 3: Ficha de validación a juicio de expertos del proceso

Anexo 3: Matriz de Operacionalización de la variable gestión estratégica.

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
MOTIVACIÓN	La motivación es el principal factor que permite emitir fuerza y empeño para lograr un aprendizaje de éxito, va a depender de la influencia en cómo los individuos o personas interesadas actúan, sienten y piensan pero sobre todo como lograr realizar sus actividades con eficacia y calidad. Soriano (2021)	Puntajes obtenidos por la escala del alfa de Cronbach,	DE DIRECCIÓN	TOMA DE DECISIONES LOGRO DE OBJETIVOS	Nominal
			DE INTENSIDAD	PARTICIPACIÓN INFLUENCIA EN LOS DEMÁS	
			DE PERSISTENCIA	SOCIALIZACIÓN TRABAJO EN EQUIPO	
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Logra analizar la conducta que el factor humano alcanzar a desarrollar dentro de la organización y que mucho depende de la conducta o comportamiento, del factor humano, de cómo se manejan las relaciones interpersonales, como se ejecuta y lleva a cabo la tranquilidad y paz en el ambiente, como se forman las cadenas de autoridad y como se desenvuelve, la estructura organizacional, el reparto y generación de poder, status o jerarquía que se asume dentro de la organización y como se efectúa la motivación. Gutiérrez et al (2019)	Puntajes obtenidos por la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen.	COMPROMISO DE CONTINUIDAD	RECIPROCIDAD CON LA INSTITUCIÓN EVALUACIÓN DE PERMANENCIA	
			COMPROMISO AFECTIVO	NECESIDAD DE TRABAJO COMPROMISO OPCIONES DE OFERTAS LABORALES	
			COMPROMISO NORMATIVO	LAZOS EMOCIONALES ORGULLO DE PERTENECER A LA INSTITUCIÓN	

EXPERTO

6 INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

6.1 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

MOTIVACIÓN Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UNA ENTIDAD PÚBLICA, OLMOS, 2022.

7 NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre Motivación y Compromiso Organizacional en el Personal Administrativo de una Entidad Pública, Olmos, 2022

8 AUTORA:

ARRASCO GIRÓN CLAUDIA BEATRIZ

9 DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por lo tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES : _____ (Apto/ No Apto para su aplicación)

APROBADO :

SI

NO

Chiclayo, 28 de Mayo de 2022



Mgr. Hugo Herrera Paz

Magíster en Gestión Pública

Matrícula de Colegio Profesional N°1111



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	HERRERA PAZ
Nombres	HUGO EDUARDO
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	02856804

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA
Rector	FREDDY APONTE GUERRERO
Secretario General	JUAN MEJIA SOJO
Decano	MAXIMO MARQUEZ TACURE

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	BACHILLER
Denominación	BACHILLER EN CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS
Fecha de Expedición	16/03/1999
Resolución/Acta	573-CU-199
Diploma	A077338
Fecha Matriculación	Sin información (****)
Fecha Egreso	Sin información (****)

Fecha de emisión de la constancia:
17 de Agosto de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 6060868480

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(****) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://entlinea.sunedu.gob.pe>

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA

Validación de escala valorativa para evaluar el instrumento

Cuestionario sobre

Chiclayo, 28 de Mayo de 2022

Mgrt. José Luis Sosa Alcántara

Chiclayo. -

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de maestro/maestra en GESTIÓN PÚBLICA, y como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha realizado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que, reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a usted para que en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del mismo.

Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:

- Instrumento detallado con ficha técnica.
- Ficha de evaluación de validación.
- Cuadro de Operacionalización de variables.
- Ficha de validación a juicio de expertos.

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,



Claudia Beatriz Arrasco Girón

Anexo 1: INSTRUMENTO
1 Nombre del instrumento:

Cuestionario sobre Motivación y Compromiso Organizacional del Personal Administrativo de una Entidad Pública, Olmos, 2022

2 Autor original:

Arrasco Girón Claudia Beatriz

3 Objetivo:

Identificar la relación entre Motivación con el Compromiso Organizacional del Personal Administrativo de una Entidad Pública, Olmos, 2022.

4 Estructura y aplicación:

El presente cuestionario está estructurado en base a 26 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores y sus dimensiones correspondientes.

El instrumento será aplicado a una muestra de 217 colaboradores de una entidad pública de Olmos.

5 FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL
5.1 Nombre del instrumento:

Cuestionario sobre el proceso de relación entre Motivación y Compromiso Organizacional del Personal Administrativo de una Entidad Pública.

5.2 Estructura detallada:

En esta sección se presenta una tabla en la cual se puede apreciar la variable, las dimensiones e indicadores que la integran.

5.2.1 Estructura

Variable I	Dimensiones	Indicadores	Ítems
MOTIVACIÓN	DE DIRECCIÓN	TOMA DE DECISIONES	¿Mi trabajo me hace sentir pleno?
			¿Te sientes libre al realizar tus propias metas y funciones en tu institución?
		LOGRO DE OBJETIVOS	¿Te sientes comprometida con tu institución?
			¿Te sientes satisfecho al haber cumplido las metas trazadas por la institución?
	DE INTENSIDAD	PARTICIPACIÓN	¿Te sientes recompensado con el logro de tus objetivos?
			¿Sientes que tus opiniones son acogidas por tus compañeros y jefes de área?
		INFLUENCIA EN LOS DEMÁS	¿Desde el momento que ingresaste a trabajar a la institución te sentiste acogido?
			¿Sientes que tienes una buena relación con tus compañeros de trabajo y jefe de área?

	DE PERSISTENCIA	SOCIALIZACIÓN	¿Te acopias a las distintas festividades que realiza la municipalidad?
			¿Te sientes a gusto?
		TRABAJO EN EQUIPO	¿Sientes que hay una comunicación efectiva con tus compañeros de trabajo?
			¿A la hora de llevar a cabo una actividad, tus compañeros cooperan para el logro de la misma?

Variante II	Dimensiones	Indicadores	Ítems
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	COMPROMISO DE CONTINUIDAD	RECIPROCIDAD CON LA INSTITUCIÓN	¿Me identifico con la institución?
		EVALUACIÓN DE PERMANENCIA	¿ Siento que obtengo reconocimiento por desempeñarme bien en el trabajo?
	COMPROMISO AFECTIVO	NECESIDAD DE TRABAJO	¿Es agradable el puesto de trabajo en dónde estás?
		COMPROMISO	¿Mi trabajo me permite tener una mejor calidad de vida?
		OPCIONES DE OFERTAS LABORALES	¿ Te sientes conforme con la remuneración percibida en tu trabajo?
	COMPROMISO NORMATIVO	LAZOS EMOCIONALES	¿El trabajo me ayuda a lograr mis objetivos personales?
		ORGULLO DE PERTENECER A LA INSTITUCIÓN	¿ Te sientes a gusto realizando tus actividades diarias?

Anexo 2: FICHA DE EVALUACIÓN DE VALIDACIÓN
ESCALA VALORATIVA PARA EVALUAR LA MOTIVACIÓN Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UNA ENTIDAD PÚBLICA, OLMOS, 2022.
Autor/a: ARRASCO GIRÓN CLAUDIA BEATRIZ

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ÍTEM:

(1) Totalmente en desacuerdo,

(2) En desacuerdo,

(3) Indiferente,

(4) De acuerdo,

(5) Totalmente de acuerdo

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración				
				1	2	3	4	5
MOTIVACIÓN	DE DIRECCIÓN	TOMA DE DECISIONES	¿Mi trabajo me hace sentir pleno?					
			¿Te sientes libre al realizar tus propias metas y funciones en tu institución?					
		LOGRO DE OBJETIVOS	¿Te sientes comprometida con tu institución?					
			¿Te sientes satisfecho al haber cumplido las metas trazadas por la institución?					
	DE INTENSIDAD	PARTICIPACIÓN	¿Te sientes recompensado con el logro de tus objetivos?					
			¿Sientes que tus opiniones son acogidas por tus compañeros y jefes de área?					
		INFLUENCIA EN LOS DEMÁS	¿Desde el momento que ingresaste a trabajar a la institución te sentiste acogido?					
	DE PERSISTENCIA	SOCIALIZACIÓN	¿Sientes que tienes una buena relación con tus compañeros de trabajo y jefe de área?					
			¿Te acoplas a las distintas festividades que realiza la municipalidad?					
		TRABAJO EN EQUIPO	¿Te sientes a gusto?					
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	COMPROMISO DE CONTINUIDAD	RECIPROCIDAD CON LA INSTITUCIÓN	¿Sientes que hay una comunicación efectiva con tus compañeros de trabajo?					
			¿A la hora de llevar a cabo una actividad, tus compañeros cooperan para el logro de la misma?					
	EVALUACIÓN DE PERMANENCIA	NECESIDAD DE TRABAJO	¿Me identifico con la institución?					
			¿Siento que obtengo reconocimiento por desempeñarme bien en el trabajo?					
			¿Es agradable el puesto de trabajo en donde estás?					
	COMPROMISO AFECTIVO	COMPROMISO	¿Mi trabajo me permite tener una mejor calidad de vida?					
			¿Te sientes conforme con la remuneración percibida en tu trabajo?					
			¿El trabajo me ayuda a lograr mis objetivos personales?					
	COMPROMISO NORMATIVO	ORGULLO DE PERTENECER A LA INSTITUCIÓN	¿Te sientes a gusto realizando tus actividades diarias?					
			¿Sientes que puedes dar solución a los problemas que se puedan presentar en tu área?					
¿Dejarías el puesto donde estás por una oferta laboral?								
¿Evaluarías la situación económica para acceder a otro puesto de trabajo?								
¿Mi trabajo me ayuda a sentirme valorado?								
		¿Al realizar mis funciones y cooperar en mi área siento que favorezco a mi institución?						
		¿Trabajar en esta institución es uno de los mejores trabajos que he tenido?						
		¿Fue una buena decisión venir a trabajar a esta institución?						

Anexo 3: Ficha de validación a juicio de expertos del proceso

Anexo 3: Matriz de Operacionalización de la variable gestión estratégica.

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
MOTIVACIÓN	La motivación es el principal factor que permite emitir fuerza y empeño para lograr un aprendizaje de éxito, va a depender de la influencia en cómo los individuos o personas interesadas actúan, sienten y piensan pero sobre todo como lograr realizar sus actividades con eficacia y calidad. Soriano (2021)	Puntajes obtenidos por la escala del alfa de Cronbach.	DE DIRECCIÓN	TOMA DE DECISIONES LOGRO DE OBJETIVOS	Nominal
			DE INTENSIDAD	PARTICIPACIÓN INFLUENCIA EN LOS DEMÁS	
			DE PERSISTENCIA	SOCIALIZACIÓN TRABAJO EN EQUIPO	
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Logra analizar la conducta que el factor humano alcanzar a desarrollar dentro de la organización y que mucho depende de la conducta o comportamiento, del factor humano, de cómo se manejan las relaciones interpersonales, como se ejecuta y lleva a cabo la tranquilidad y paz en el ambiente, como se forman las cadenas de autoridad y como se desenvuelve, la estructura organizacional, el reparto y generación de poder, status o jerarquía que se asume dentro de la organización y como se efectúa la motivación. Gutiérrez et.al (2019)	Puntajes obtenidos por la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen.	COMPROMISO DE CONTINUIDAD	RECIPROCIDAD CON LA INSTITUCIÓN EVALUACIÓN DE PERMANENCIA NECESIDAD DE TRABAJO	
			COMPROMISO AFECTIVO	COMPROMISO OPCIONES DE OFERTAS LABORALES	
			COMPROMISO NORMATIVO	LAZOS EMOCIONALES ORGULLO DE PERTENECER A LA INSTITUCIÓN	



EXPERTO

6 INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

6.1 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

MOTIVACIÓN Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UNA ENTIDAD PÚBLICA, OLMOS, 2022.

7 NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre Motivación y Compromiso Organizacional en el Personal Administrativo de una Entidad Pública, Olmos, 2022

8 AUTORA:

ARRASCO GIRÓN CLAUDIA BEATRIZ

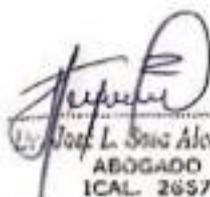
9 DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por lo tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES : _____ (Apto/ No Apto para su aplicación)

APROBADO : SI NO

Chiclayo, 28 de Mayo de 2022



Dr. Jose L. Sosa Alcantara
ABOGADO
ICAL 2657

Mgrt JOSE LUIS SOSA ALCANTARA
ICAL N° 2657
DNI N° 40081248
Correo electrónico: jjosluoal@hotmail.com



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	SOSA ALCANTARA
Nombres	JOSE LUIS
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	40081248

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.
Rector	LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION
Secretario General	LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA
Director	PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA
Fecha de Expedición	26/10/20
Resolución/Acta	0312-2020-UCV
Diploma	052-093649
Fecha Matricula	02/01/2018
Fecha Egreso	19/01/2020

Fecha de emisión de la constancia:
17 de Agosto de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 000888484

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.



ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA

Validación de escala valorativa para evaluar el instrumento

Cuestionario sobre Motivación

Chiclayo, 30 de julio de 2022

Dr. MEREGILDO SILVA RAMIREZ

Chiclayo. -

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de maestro/maestra en GESTIÓN PÚBLICA, y como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha realizado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que, reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a usted para que en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del mismo.

Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:

- Instrumento detallado con ficha técnica.
- Ficha de evaluación de validación.
- Cuadro de Operacionalización de variables.
- Ficha de validación a juicio de expertos.

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,



Claudia Beatriz Arrasco Girón

**Anexo 1: INSTRUMENTO****1 Nombre del instrumento:**

Cuestionario sobre Motivación

2 Autor original:

Arrasco Girón Claudia Beatriz

3 Objetivo:

Identificar la relación entre Motivación con el Compromiso Organizacional del Personal Administrativo de una Entidad Pública, Olmos, 2022.

4 Estructura y aplicación:

El presente cuestionario está estructurado en base a 12 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores y sus dimensiones correspondientes.

El instrumento será aplicado a una muestra de 217 colaboradores de una entidad pública de Olmos.

5 FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL**5.1 Nombre del instrumento:**

Cuestionario sobre el proceso de relación entre Motivación

5.2 Estructura detallada:

En esta sección se presenta una tabla en la cual se puede apreciar la variable, las dimensiones e indicadores que la integran.

5.2.1 Estructura

Variable I	Dimensiones	Indicadores	Ítems
MOTIVACIÓN	DE DIRECCIÓN	TOMA DE DECISIONES	¿Mi trabajo me hace sentir pleno?
			¿Te sientes libre al realizar tus propias metas y funciones en tu institución?
			¿Te sientes comprometida con tu institución?
		LOGRO DE OBJETIVOS	¿Te sientes satisfecho al haber cumplido las metas trazadas por la institución?
	¿Te sientes recompensado con el logro de tus objetivos?		
	DE INTENSIDAD	PARTICIPACIÓN	¿Sientes que tus opiniones son acogidas por tus compañeros y jefes de área?
			¿Desde el momento que ingresaste a trabajar a la institución te sentiste acogido?
		INFLUENCIA EN LOS DEMÁS	¿Sientes que tienes una buena relación con tus compañeros de trabajo y jefe de área?
	DE PERSISTENCIA	SOCIALIZACIÓN	¿Te acoplas a las distintas festividades que realiza la municipalidad?
			¿Te sientes a gusto?

		TRABAJO EN EQUIPO	¿Sientes que hay una comunicación efectiva con tus compañeros de trabajo?
			¿A la hora de llevar a cabo una actividad, tus compañeros cooperan para el logro de la misma?

Anexo 2: FICHA DE EVALUACIÓN DE VALIDACIÓN

ESCALA VALORATIVA PARA EVALUAR LA MOTIVACIÓN

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ITEM:

(1) Totalmente en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Indiferente, (4) De acuerdo, (5) Totalmente de acuerdo

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración					
				1	2	3	4	5	
MOTIVACIÓN	DE DIRECCIÓN	TOMA DE DECISIONES	¿Mi trabajo me hace sentir pleno?					X	
			¿Te sientes libre al realizar tus propias metas y funciones en tu institución?					X	
			¿Te sientes comprometida con tu institución?					X	
		LOGRO DE OBJETIVOS	¿Te sientes satisfecho al haber cumplido las metas trazadas por la institución?					X	
			¿Te sientes recompensado con el logro de tus objetivos?					X	
			DE INTENSIDAD	PARTICIPACIÓN	¿Sientes que tus opiniones son acogidas por tus compañeros y jefes de área?				
	¿Desde el momento que ingresaste a trabajar a la institución te sentiste acogido?							X	
	DE PERSISTENCIA	INFLUENCIA EN LOS DEMÁS	SOCIALIZACIÓN	¿Sientes que tienes una buena relación con tus compañeros de trabajo y jefe de área?					X
				¿Te acoplas a las distintas festividades que realiza la municipalidad ?					X
		TRABAJO EN EQUIPO	ORGULLO DE PERTENECER A LA INSTITUCIÓN	¿Te sientes a gusto?					X
				¿Sientes que hay una comunicación efectiva con tus compañeros de trabajo?					X
				¿A la hora de llevar a cabo una actividad, tus compañeros cooperan para el logro de la misma?					X
				¿Al realizar mis funciones y cooperar en mi área siento que favorezco a mi institución?					X
				¿Trabajar en esta institución es uno de los mejores trabajos que he tenido?					X
			¿Fue una buena decisión venir a trabajar a esta institución?					X	

Anexo 3: Matriz de operacionalización de la variable Motivación

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
MOTIVACIÓN	La motivación es el principal factor que permite emitir fuerza y empeño para lograr un aprendizaje de éxito, va a depender de la influencia en cómo los individuos o personas interesadas actúan, sienten y piensan pero sobre todo como lograr realizar sus actividades con eficacia y calidad. Soriano (2021)	Puntajes obtenidos por la escala del alfa de Cronbach.	DE DIRECCIÓN	TOMA DE DECISIONES LOGRO DE OBJETIVOS	Nominal
			DE INTENSIDAD	PARTICIPACIÓN INFLUENCIA EN LOS DEMÁS	
			DE PERSISTENCIA	SOCIALIZACIÓN	
				TRABAJO EN EQUIPO	

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMES	Criterios de evaluación								Observaciones
				Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Motivación	Dirección	Toma de decisiones	¿Mi trabajo me hace sentir pleno?	X		X		X		X		
			¿Te sientes libre al realizar tus propias metas y funciones en tu institución?	X		X		X		X		
		Logro de objetivos	¿Te sientes comprometida con tu institución?	X		X		X		X		
			¿Te sientes satisfecho al haber cumplido las metas trazadas por la institución?	X		X		X		X		
	Intensidad	Participación	¿Te sientes recompensado con el logro de tus objetivos?	X		X		X		X		
			¿Sientes que tus opiniones son acogidas por tus compañeros y jefes de área?	X		X		X		X		
		Influencia en los demás	¿Desde el momento que ingresaste a trabajar a la institución te sentiste acogido?	X		X		X		X		
			¿Sientes que tienes una buena relación con tus compañeros de trabajo y jefe de área?	X		X		X		X		
	Persistencia	Socialización	¿Te acoplas a las distintas festividades que realiza la municipalidad ?	X		X		X		X		
			¿Te sientes a gusto?	X		X		X		X		
		Trabajo en equipo	¿Sientes que hay una comunicación efectiva con tus compañeros de trabajo?	X		X		X		X		
			¿A la hora de llevar a cabo una actividad, tus compañeros cooperan para el logro de la misma?	X		X		X		X		
			¿Al realizar mis funciones y cooperar en mi área siento que favorezco a mi institución?	X		X		X		X		
			¿Trabajar en esta institución es uno de los mejores trabajos que he tenido?	X		X		X		X		
ORGULLO DE PERTENECER A LA INSTITUCIÓN	¿Fue una buena decisión venir a trabajar a esta institución?	X		X		X		X				



DR. MEREGILDO SILVA RAMIREZ
Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
DNI: 27856219
ORCID: 0000-0003-1661-4421
Código SUNEDU: 7294127

EXPERTO

6 INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

6.1 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

MOTIVACIÓN EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UNA ENTIDAD PÚBLICA, OLMOS, 2022.

7 NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre Motivación

8 AUTORA:

ARRASCO GIRÓN CLAUDIA BEATRIZ

9 DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por lo tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES : Apto para su aplicación)

APROBADO : SI NO

Chiclayo, 30 de julio de 2022



DR. MEREGILDO SILVA RAMIREZ
Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
Matrícula de Colégio Profesional N° 53682
DNI: 27856219
ORCID: 0000-0003-1661-4421
Código SUNEDU: 7294127
Correo: meregildo.silva@untrm.edu.pe
Número de Celular: 978500215



ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA

Validación de escala valorativa para evaluar el instrumento

Cuestionario sobre Compromiso Organizacional

Chiclayo, 30 de julio de 2022

DR. MEREGILDO SILVA RAMIREZ

Chiclayo. -

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de maestro/maestra en GESTIÓN PÚBLICA, y como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha realizado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que, reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a usted para que en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del mismo.

Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:

- Instrumento detallado con ficha técnica.
- Ficha de evaluación de validación.
- Cuadro de Operacionalización de variables.
- Ficha de validación a juicio de expertos.

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,



Claudia Beatriz Arrasco Girón

**Anexo 1: INSTRUMENTO****1 Nombre del instrumento:**

Cuestionario sobre Compromiso Organizacional

2 Autor original:

Arrasco Girón Claudia Beatriz

3 Objetivo:

Identificar la relación entre Motivación con el Compromiso Organizacional del Personal Administrativo de una Entidad Pública, Olmos, 2022.

4 Estructura y aplicación:

El presente cuestionario está estructurado en base a 14 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores y sus dimensiones correspondientes.

El instrumento será aplicado a una muestra de 217 colaboradores de una entidad pública de Olmos.

5 FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL**5.1 Nombre del instrumento:**

Cuestionario sobre el proceso de relación del Compromiso Organizacional

5.2 Estructura detallada:

En esta sección se presenta una tabla en la cual se puede apreciar la variable, las dimensiones e indicadores que la integran.

5.2.1 Estructura

Variable II	Dimensiones	Indicadores	Ítems
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	COMPROMISO DE CONTINUIDAD	RECIPROCIDAD CON LA INSTITUCIÓN	¿Me identifico con la institución?
		EVALUACIÓN DE PERMANENCIA	¿ Siento que obtengo reconocimiento por desempeñarme bien en el trabajo?
	COMPROMISO AFECTIVO	NECESIDAD DE TRABAJO	¿Es agradable el puesto de trabajo en dónde estás?
		COMPROMISO	¿Mi trabajo me permite tener una mejor calidad de vida?
		OPCIONES DE OFERTAS LABORALES	¿Te sientes conforme con la remuneración percibida en tu trabajo?
	COMPROMISO NORMATIVO	LAZOS EMOCIONALES	¿El trabajo me ayuda a lograr mis objetivos personales?
		ORGULLO DE PERTENECER A LA INSTITUCIÓN	¿ Te sientes a gusto realizando tus actividades diarias?

Anexo 2: FICHA DE EVALUACIÓN DE VALIDACIÓN
ESCALA VALORATIVA PARA EVALUAR EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UNA ENTIDAD PÚBLICA, OLMOS, 2022.
Autor/a: ARRASCO GIRÓN CLAUDIA BEATRIZ

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ITEM:

(1) Totalmente en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Indiferente, (4) De acuerdo, (5) Totalmente de acuerdo

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración				
				1	2	3	4	5
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	COMPROMISO DE CONTINUIDAD	RECIPROCIDAD CON LA INSTITUCIÓN	¿Me identifico con la institución?					X
			¿ Siento que obtengo reconocimiento por desempeñarme bien en el trabajo?					X
		EVALUACIÓN DE PERMANENCIA	¿Es agradable el puesto de trabajo en donde estas?					X
			¿Mi trabajo me permite tener una mejor calidad de vida?					X
	COMPROMISO AFECTIVO	NECESIDAD DE TRABAJO	¿Te sientes conforme con la remuneración percibida en tu trabajo?					X
			¿El trabajo me ayuda a lograr mis objetivos personales?					X
		COMPROMISO	¿ Te sientes a gusto realizando tus actividades diarias?					X
			¿ Sientes que puedes dar solución a los problemas que se puedan presenten en tu área ?					X
		OPCIONES DE OFERTAS LABORALES	¿Dejarías el puesto donde estas por una oferta laboral?					X
			¿Estarías dispuesto a evaluar la situación económica para acceder a otro puesto de trabajo?					X
	COMPROMISO NORMATIVO	LAZOS EMOCIONALES	¿Mi trabajo me ayuda a sentirme valorado?					X
			¿ Al realizar mis funciones y cooperar en mi área siento que favorezco a mi institución?					X
		ORGULLO DE PERTENECER A LA INSTITUCIÓN	¿Trabajar en esta institución es uno de los mejores trabajos que he tenido?					X
			¿Fue una buena decisión venir a trabajar a esta institución?					X

**Anexo 3: Matriz de Operacionalización de la variable Compromiso Organizacional.**

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Logra analizar la conducta que el factor humano alcanzar a desarrollar dentro de la organización y que mucho depende de la conducta o comportamiento, del factor humano, de cómo se manejan las relaciones interpersonales, como se ejecuta y lleva a cabo la tranquilidad y paz en el ambiente, como se forman las cadenas de autoridad y como se desenvuelve, la estructura organizacional, el reparto y generación de poder, status o jerarquía que se asume dentro de la organización y como se efectúa la motivación. Gutiérrez et.al (2019)	Puntajes obtenidos por la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen.	COMPROMISO DE CONTINUIDAD	RECIPROCIDAD CON LA INSTITUCIÓN	Nominal
				EVALUACIÓN DE PERMANENCIA	
			COMPROMISO AFECTIVO	NECESIDAD DE TRABAJO	
				COMPROMISO OPCIONES DE OFERTAS LABORALES LAZOS EMOCIONALES	
			COMPROMISO NORMATIVO	ORGULLO DE PERTENECER A LA INSTITUCIÓN	

Anexo 4: ficha de validación a juicio de expertos de Compromiso Organizacional

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	Criterios de evaluación								Observaciones	
				Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	COMPROMISO DE CONTINUIDAD	RECIPROCIDAD CON LA INSTITUCIÓN	¿Me identifico con la institución?	X		X		X		X			
		EVALUACIÓN DE PERMANENCIA	¿Siento que obtengo reconocimiento por desempeñarme bien en el trabajo?	X		X		X		X			
			¿Es agradable el puesto de trabajo en donde estas?	X		X		X		X			
			¿Mi trabajo me permite tener una mejor calidad de vida?	X		X		X		X			
	COMPROMISO AFECTIVO	NECESIDAD DE TRABAJO	¿Te sientes conforme con la remuneración percibida en tu trabajo?	X		X		X		X			
		COMPROMISO	¿El trabajo me ayuda a lograr mis objetivos personales?	X		X		X		X			
			¿Te sientes a gusto realizando tus actividades diarias?	X		X		X		X			
			¿Sientes que puedes dar solución a los problemas que se puedan presentan en tu área ?	X		X		X		X			
	COMPROMISO NORMATIVO	OPCIONES DE OFERTAS LABORALES	¿Dejarías el puesto donde estas por una oferta laboral?	X		X		X		X			
			¿Evaluarias la situación economica para acceder a otro puesto de trabajo?	X		X		X		X			
		LAZOS EMOCIONALES	¿Mi trabajo me ayuda a sentirme valorado?	X		X		X		X			
		ORGULLO DE PERTENECER A LA INSTITUCIÓN	¿Al realizar mis funciones y cooperar en mi área siento que favorezco a mi institución?	X		X		X		X			
¿Trabajar en esta institución es uno de los mejores trabajos que he tenido?	X			X		X		X					
		¿Fue una buena decisión venir a trabajar a esta institución?	X		X		X		X				



DR. MEREGILDO SILVA RAMIREZ
Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
DNI: 27856219
ORCID: 0000-0003-1661-4421
Código SUNEDU: 7294127

EXPERTO

6 INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

6.1 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO
DE UNA ENTIDAD PÚBLICA, OLMOS, 2022.

7 NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre el proceso de relación del Compromiso Organizacional

8 AUTORA:

ARRASCO GIRÓN CLAUDIA BEATRIZ

9 DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por lo tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES : Apto para su aplicación)

APROBADO : SI NO

Chiclayo, 30 de julio de 2022



DR. MEREGILDO SILVA RAMIREZ
Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
Matrícula de Colegio Profesional N° 53682
DNI: 27856219
ORCID: 0000-0003-1661-4421
Código SUNEDU: 7294127
Correo: meregildo.silva@untrm.edu.pe
Número de Celular: 978500215



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	SILVA RAMIREZ
Nombres	MEREGILDO
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	27856219

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.
Rector	LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION
Secretario General	SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL
Director	PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	DOCTOR
Denominación	DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD
Fecha de Expedición	21/09/20
Resolución/Acta	0233-2020-UCV
Diploma	052-090396
Fecha Matricula	04/01/2017
Fecha Egreso	19/01/2020

Fecha de emisión de la constancia:
17 de Agosto de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 8060868320

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

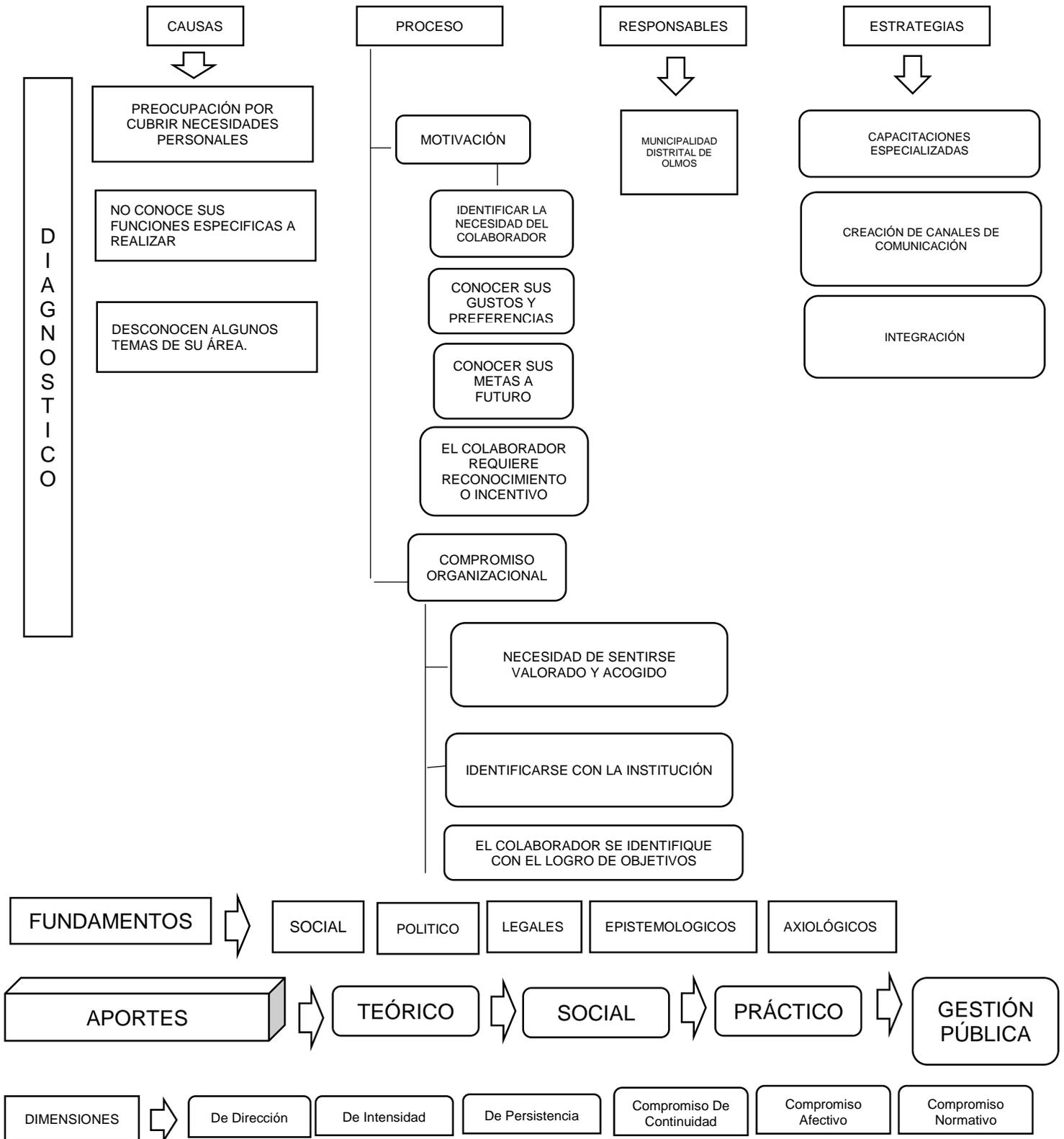
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

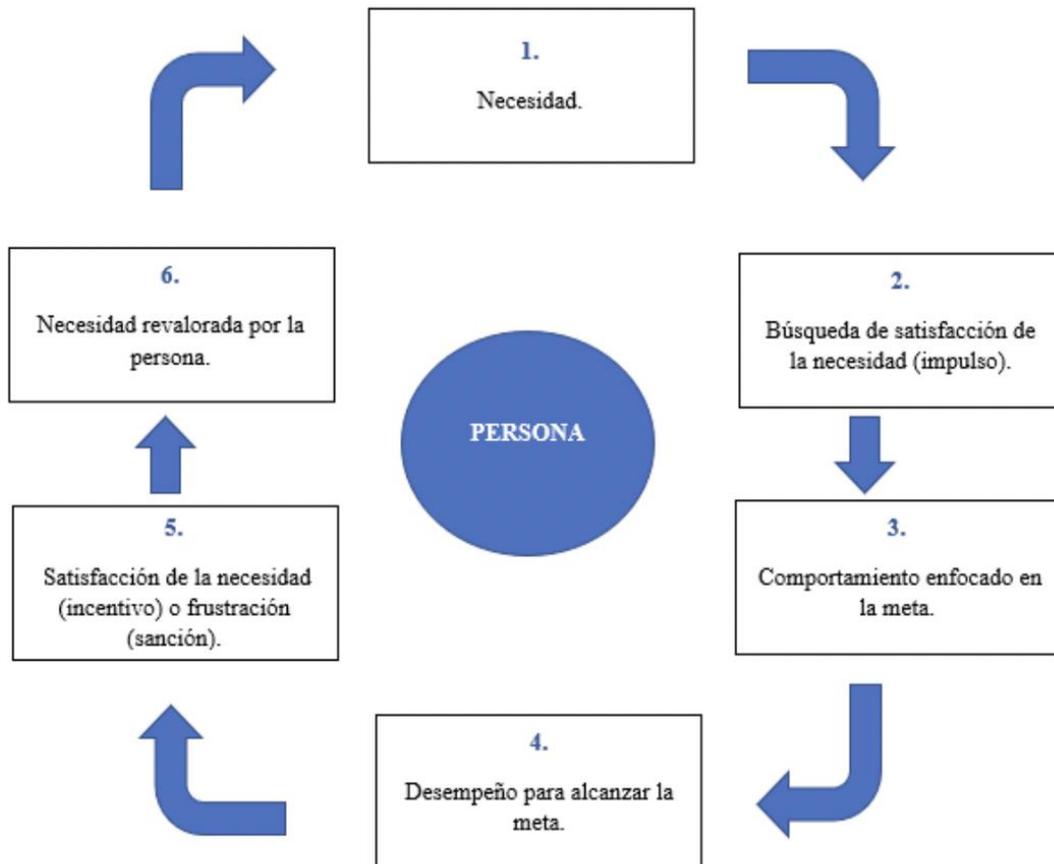
Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Anexo 6: Diseño de la Propuesta





Anexo 7. Fórmula para determinar muestra y población

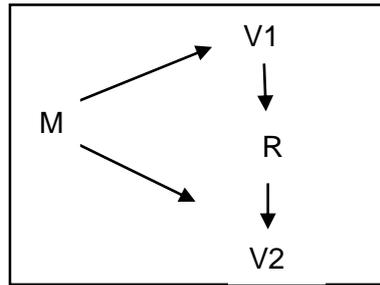
$$n = \frac{Z^2 * N * p * q}{(N - 1) * e^2 + Z^2 * p * q}$$

Dónde:
 n: Muestra
 N: Población
 p: Proporción de éxito
 q: Proporción de fracaso
 Z: Nivel de confianza
 e: Error de muestra

$$n = \frac{1.96^2 * 500 * 0.5 * 0.5}{(500 - 1) * 0.05^2 + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

Fuente: Elaboración propia

Anexo 8. Esquema relación entre motivación y compromiso organizacional



M: Personal Administrativo

V1: Motivación

V2: Compromiso

R: Relación

Fuente: Elaboración propia
Anexo 9 Análisis de datos

CONFIABILIDAD Y CONSISTENCIA														
INSTRUMENTO Subsecciónes	ITEMS SIMPLIFICACIÓN ADMINISTRATIVA												Sumas	Σ (Símbolo de sumatoria)
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
1	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	48	α Alfa = 0,9545084
2	2	3	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	45	k (Números de ítems) = 12
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	Vi (Varianza de cada ítems) = 4,5734678
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47	Vt (Varianza Total) = 36,577799
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	
6	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	57	
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	
8	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	58	
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	
10	3	2	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	47	
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	
12	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	57	
13	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	54	
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	
16	5	5	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	50	
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	
18	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	5	50	
19	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	5	50	
20	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	52	
21	5	4	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	55	
22	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	5	5	52	
23	3	3	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	53	
24	2	2	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	51	
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	
28	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	56	
29	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45	
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	
31	4	5	3	3	4	4	5	5	5	4	4	4	50	
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

CONFIABILIDAD Y CONSISTENCIA

ALFA DE CRONBACH

← Muy baja Baja Moderada Buena Muy Alta →

0 0,2 0,4 0,6 0,8 1,0

138	4	2	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	47
139	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	48
140	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	53
141	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
142	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	47
143	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	47
144	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
145	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
146	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
147	5	5	5	5	5	5	2	5	2	5	5	5	54
148	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
149	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
150	4	4	4	4	4	3	4	4	1	4	5	5	46
151	5	4	4	5	5	4	2	4	4	4	5	5	51
152	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
153	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
154	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45
155	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
156	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	54
157	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
158	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
159	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
160	2	2	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	33
161	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	55
162	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
163	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
164	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	57
165	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
166	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
167	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
168	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
169	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
170	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
171	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
172	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60

200	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
209	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
210	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
211	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
212	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
213	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
214	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
215	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
216	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
217	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
Varianzas	70.5	0.5	0.4	0.3	0.3	0.5	0.5	0.3	0.4	0.3	0.3	0.3		

Item	ITEMS CARGA PROCESAL														Suma	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14		
1	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	42
2	5	1	5	3	4	4	4	5	5	5	5	3	5	3	4	44
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	42	
7	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	43	
8	5	5	5	5	4	5	5	5	2	3	5	5	5	5	44	
9	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	5	5	5	5	49	
10	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	42	
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	
12	5	5	5	4	2	4	4	5	5	5	5	5	4	5	42	
13	4	4	5	4	5	5	5	4	3	5	5	4	5	5	42	
14	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	44	
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	
16	5	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	43	
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	
18	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	44	
19	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	44	
20	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	4	5	5	44	
21	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	44	
22	4	3	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	42	
23	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	44	
24	3	3	4	3	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	44	
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	42	
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49	
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49	
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49	
31	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	44	
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	
33	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	42	
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	
35	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	42	
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49	
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49	
39	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	42	
40	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	42	
41	5	5	3	5	4	3	5	4	5	5	3	2	4	4	44	
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49	
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	
46	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	42	

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

I (Símbolo de sumatoria)
 a Alfa: **0.9531**
 k (Número de ítems): **16**
 V (Varianza de cada ítem): **8.15563**
 Vt (Varianza Total): **53.2156**

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

ABILIDAD Y CONSISTENCIA

ALFA DE CRONBACH

Muy baja Baja Moderada Buena Muy Alta

0 0,2 0,4 0,6 0,8 1,0

181	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	18
182	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	18
183	5	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	5	18
184	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	18
185	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	18
186	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	18
187	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	18
188	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	18
189	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	18
190	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	18
191	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	18
192	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	18
193	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	18
194	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	18
195	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	18
196	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	18
197	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	18
198	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	18
199	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	18
200	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	18
201	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	18
202	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	18
203	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	18
204	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	18
205	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	18
206	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	18
207	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	18
208	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	18
209	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	18
210	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	18
211	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	18
212	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	18
213	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	18
214	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	18
215	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	18
216	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	18
217	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	18
218	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	18
219	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	18
220	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	18
221	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	18
222	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	18
223	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	18
224	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	18
225	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	18
226	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	18
227	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	18
228	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	18
229	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	18
230	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	18
231	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	18
232	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	18
233	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	18
234	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	18
235	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	18
236	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	18
237	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	18
238	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	18
239	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	18
240	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	18
241	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	18
242	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	18
243	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	18
244	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	18
245	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	18
246	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	18
247	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	18
248	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	18
249	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	18
250	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	18

196	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	18
204	3	3	3	4	3	3	3	3	1	1	4	4	4	4	42
205	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	62
202	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	62
203	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	64
204	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	62
205	5	5	5	5	5	5	4	4	2	2	4	4	4	4	61
206	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	62
207	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	4	4	4	4	68
208	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	61
209	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	61
210	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	5	61
211	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	2	3	64
212	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
213	3	3	3	4	3	3	4	3	2	2	5	5	5	5	68
214	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	4	4	2	3	67
215	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	3	3	2	3	46
217	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	3	3	3	3	64
Formulas	00000	4000	0100	0000	0000	0200	000	0000	0000	0000	0000	0000	0000	0000	0000